REVUE EUROPÉENNE
DU
DROIT SOCIAL

Maison d'édition **Bibliotheca**

- Atestée par le Ministère de la Culture et des Cultes avec l'avis no. 4363 / 27.05.1997
- Acreditée par le Conseil National de la Recherche Scientifique (CNCS), 2011-2014
- Membre de l'Association des Editeurs de Roumanie – AER (Romanian Publishers Association - RPA)

N. Radian, KB 2/3, Târgovişte, 130062
tel/fax: 0245.212241
e-mail: biblioth@gmail.com
www.bibliotheca.ro

REVUE EUROPÉENNE
DU
DROIT SOCIAL

Volume XIX • ISSUE 2 • Year 2013

Édition **Bibliotheca**
Târgovişte, 2013

La Revue est reconnuée par le
Conseil National de la Recherche Scientifique
de l'Enseignement Supérieur (CNCSIS)
categorie B+ avec avis no. 828/2007
en évidence BDI Copernicus, CEEOL et EBSCO Publishing

Comite scientifique/ Scientific Board:

1. **Antonio Baylos,** Professeur de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale à l'Université de Castilla La Mancha, Spain
2. **Dimitri Uzunidis,** Directeur du Laboratoire de Recherche sur l'Industrie et l'Innovation (ULCO, France)
3. **Alexandru Țiclea,** Professeur, Recteur de l'Université Ecologique Bucarest Roumanie
4. **Sophie Boutillier,** Directrice de recherche au laboratoire Redéploiement industriel et innovation à l'Université du Littoral-Côte d'Opale, France
5. **Ahmed Smahi,** Enseignant Chercheur à la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion, Université de Tlemcen, Algérie
6. **Ana R. Martín Minguijón,** Doyen de la Faculté de droit UNED Madrid, Spain
7. **Vlad Barbu,** Professeur, Vice-recteur de l'Académie de Police ,,Alexandru Ioan Cuza" Bucarest, Roumanie
8. **Rafael Junquera de Estéfani,** Vice-doyen de la Faculté de droit UNED Madrid, Spain
9. **José Alvarez Pestana,** Professeur de Sociologie, UNED Madrid, Spain

Comite de rédaction/Editorial Board:

Rédacteur en chef / Editor responsible:	**Dan Țop, PhD**
Executive Editor:	**Marc S. Richeveaux, PhD**
Rédacteur en chef adjoint / Editor assistant:	**Radu Răzvan Popescu, PhD**
Secrétaire de rédaction / Editorial Secretary:	**Pedro Fernandez Santiago, PhD**

130051, Târgovişte, Aleea Trandafirilor, bl. 10, ap. 46
Județul Dâmbovița, Roumanie, Tel. 0722.723340
www.RevueEuropéenne_du_DroitSocial.ro

ISSN 1843-679X
Copyright@2013

SOMMAIRE

MAINTENANCE INDUSTRIELLE: PERSPECTIVES D'INSERTION PROFESSIONNELLE (Joël Gest, Marc Richevaux) / 9

LES DIMENSIONS DU TOURISME CULTUREL (Tanya Parusheva) / 23

PREUVES REDONDANTES DE LA PASSION EUROPÉENNE POSTMODERNE POUR L'ANIMISME ET LE TOTÉMISME JURIDIQUE: PLACE DE TRAVAIL, ACTION COLLECTIVE, ÉTAT DE DROIT. EXERCICE POUR UN SÉMINAIRE DE DROIT PRIVÉ COMPARÉ (Valerius M. Ciucă) / 32

GESTION PREVISIONNELLE, MERITES DES AGENTS, OUVERTURE DES RECRUTEMENTS: LES EVOLUTIONS EN COURS DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES LOCALES AU REGARD DU MARCHE DU TRAVAIL (Denis Larribau) / 37

L'EMPLOI DES SENIORS EN BELGIQUE EVOLUTIONS, ENJEUX, PERSPECTIVES (Léonard Dimitri) / 53

CRISE ET MONDE OUVRIER. LES EFFETS PARADOXAUX DE LA CRISE ÉCONOMIQUE SUR LE COLLECTIF OUVRIER (Emilie Aunis) / 67

LA MOBILITÉ ET LA FLEXIBILITÉ DES INFIRMIÈRES EN FRANCE (Clotaire Mouloungui) / 78

PARTICIPATION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL: UNE ÉTUDE COMPARATIVE SUR LE CAMEROUN ET LE MALI (Franck Armel Mba Eyene) / 97

LES RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS EN LIGNE. VERS UNE POLY-NSTITUTIONNALISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL? (Julien Mesangeau, Arnaud Poveda) / 119

CLÔTURE DU COLLOQUE (Marc Richevaux) / 149

THE INTERNATIONAL NOTION OF VICTIM IN JUDICIAL PROCEEDINGS (Ion Flămânzeanu) / 151

EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS JOVENES: SU PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES SOCIALES (Pilar Munuera Gómez, Francisco Gómez Gómez, Jesús Fernández Rodríguez) / 156

CONSIDERATIONS REGARDING NATURAL LAW PRINCIPLES IN MEDIEVAL EUROPE. SYSTEMIC APPROACHES TO LAW (Claudiu Ramon D. Butculescu) / 166

VULNÉRABILITÉ DE L'ÉCONOMIE ALGÉRIENNE: DÉFIS ET LES ENJEUX À RELEVER (Kamel Bouadam, Djnina Amor) / 171

THE ENVIRONMENT THROUGH CRIMINAL LAW IN EUROPEAN UNION (Mihaela Agheniței) / 189

COLLOQUE LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

DEUXIEME PARTIE

Sur le thème « L**es activités professionnelles et le marché du travail**», s'est tenu, à Saint-Omer (Pas-de-Calais / France) les 29 et 30 novembre 2012, la 8e édition du colloque annuel de la licence professionnelle gestion des ressources humaines de l'IUT Saint-Omer/Dunkerque de l'Université du littoral côte d'opale sous la direction de Marc Rîchevaux Maître de conférences Université du littoral côte d'opale, ancien responsable de la licence gestion des ressources humaines et la codirection Jeanne-Marie Wailly (enseignant université du littoral cote d'opale responsable de la licence gestion des ressources humaines et de Mr Hedi Benrabah, maître de conférences associé université du littoral cote d'opale directeur des études du département GACO, avec la participation, de l'ensemble des enseignants, personnels et étudiants de la licence gestion des ressources humaines, de ceux de la licence gestion touristique et hôtelière, du département GACO, ainsi que ceux d'autres départements de l'IUT Saint-Omer Dunkerque et d'autres formations de l'université du littoral côte d'opale et en partenariat avec différentes universités Française et étrangères.

Ainsi pendant deux jours l'université du littoral côte d'opale a donc accueillis, des enseignants chercheurs (supprimer provenant) et des enseignants provenant de différentes universités françaises et étrangères ainsi que des représentants du monde de l'entreprise, d'administrations, d'institutions publiques et de juridictions nationales ou régionales qui ont pu confronter leurs points de vue sur un sujet d'actualité: le **marché du travail et les activités professionnelles**. Ils ont ainsi pu s'exprimer pour définir ce que sont les activités professionnelles vues à travers le prisme du marché du travail, ou plutôt les marchés du travail tant les spécificités de certains d'entre eux: fonction publique, monde associatif, télétravail et quelques autres, notamment l'informel, empêchent de les ramener à l'unicité. Les questions comment entrer sur la marché du travail, avec ou sans difficultés, comment s'y exprimer, comment y évoluer avec des stratégies individuelles ou collectives, ou

les deux comment y préserver sa santé comment y rester malgré l'âge et bien d'autre questions y ont été abordées tant d'un point de vue français que d'un point de vue européen et non européen tant ces problèmes même si c'est de manière parfois différentes se posent partout dans le monde.

Nous avons pu entendre des collègues venant des Universités françaises: Cergy-Pontoise, université Paul Sabatier Toulouse, Université Européenne de Bretagne, de UPJV Université de Picardie Jules Vernes Amiens, de Université de Rouen, Université de Poitiers, UPV Metz Université Paul Verlaine Metz et des universités de Lille 1 et Lille 3 ainsi que d'universités européennes de pays déjà membres de l'union européenne: Université Alexandru Ioan Cuza Iasi (Roumanie) et plus particulièrement sa faculté de droit, et spécialement son cercle d'herméneutique juridique et le centre Robertiaunum de droit privé animés par Monsieur le professeur Valerius Ciuca, *juge honoraire au tribunal de l'Union Européenne,* la faculté de droit et de sciences juridiques sociales et politiques de l'université Valahia de Targoviste (Roumanie), l'université du 1 er décembre 1918 Alba Iulia Bucarest (Roumanie), *l'Université POLITEHNICA de Bucarest (Roumanie) l'* Académie d'Études Économiques *de Bucarest* (Roumanie), *l'Université Libre de Bruxelles (ULB), l'Université de Liège (Belgique),l' Université économique de Sofia, (Bulgarie) l' Université d'économie nationale et mondiale, Sofia, Bulgarie)* ou qui espèrent le devenir bientôt: ISAM Moldavie, ou y sont extérieurs: université de management et d'économie de Saint Petersburg (Russie). Avec aussi une présence du Maghreb et de l'Afrique: E.S.T. Safi kadi Ayyad université Marrakech Maroc, *Faculté de Sciences Juridiques, Économiques et sociales Rabat-Agdal, Maroc* université de Tunis et africaines avec une participation de l'IGAC: Institut de la gouvernance en Afrique centrale (Cameroun) et l'université catholique de Bertoua (Cameroun) dont les responsables n'ont qui malheureusement n'ont pas pu être présents physiquement en raison de problèmes de visa.

Marc Richevaux
Directeur de publication

Dan Top
Rédacteur en chef

Suivre de numéro 1(18)2013…

MAINTENANCE INDUSTRIELLE: PERSPECTIVES D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Joël GEST
Professeur des Universités, Chef du département Génie Industriel et Maintenance Unité de Dynamique et Structure des Matériaux oléculaires UDSMM-Calais-EA4476, Université Lille Nord de France - Université du Littoral Côte d'Opale, Centre Universitaire de la Mi-Voix

Marc RICHEVAUX
Maître de conférences,
Ancien responsable de la licence Gestion des Ressources Humaines
Université Lille Nord de France - Université du Littoral Côte d'Opale, IUT de St Omer-Dunkerque

Abstract: *Maintenance is defined as all actions which have the objective of retaining or restoring an item in or to a state in which it can perform its required function. One can distinguish curative maintenance which consists of repairing and restoring operating industrial equipment, and preventive maintenance which involves the control, verify and implement actions to prevent failure. The maintenance department may also be required to participate in studies to improve the industrial process, and must, like other departments of the company, taking into account many constraints such as quality, safety, environment, cost, etc. Thus, the maintenance technician must not only have a good knowledge of automated systems and electrical and mechanical equipment, but also skills in terms of management, assessment of costs, planning, and animation. All these skills make maintenance technicians, people who are both generalist and qualified highly prized and sought after by companies. Thus, specific trainings have been implemented. Unfortunately maintenance generates a negative image and the students have a strong tendency to avoid these formations. Despite this very low interest for maintenance, we show that jobs in this sector are many, and adequate trainings are present in the territory.*

Keywords: *curative maintenance, preventive maintenance, employability, trainings, jobs.*

Introduction

Il y a encore quelques années quand on évoquait la maintenance, c'était généralement à la maintenance dite curative qu'il était fait référence. Citons l'exemple d'une machine qui se trouve en plein cœur d'une chaine de production qui tombe subitement en panne et paralyse complètement la production. Le rôle du service de maintenance consiste alors à dépanner, réparer la machine au plus vite pour remettre en route toute la chaine de production. On peut aisément comprendre ici tout l'intérêt du service maintenance sur le plan économique.

Bien que la maintenance reste encore incarnée par l'image de l'ouvrier en bleu de travail avec sa clé à molette, aujourd'hui dans les faits ce temps est de plus en plus révolu. Il ne s'agit plus en effet d'attendre que la machine tombe en panne pour la réparer. Au contraire pour des raisons économiques la panne est anticipée, et la maintenance préventive fait ici son entrée.

Il s'agit alors cette fois de réviser, de contrôler, de vérifier la machine. En quelques sortes une communication se crée avec la machine qui permet de voir

comment elle se porte, de voir si elle est capable de répondre à son cahier des charges et surtout pendant combien de temps encore !

Ainsi curative ou préventive, la maintenance est pour l'entreprise une source de productivité et de profits importants à condition de bien choisir les méthodes et les outils adéquats. La maintenance des équipements d'une usine doit obéir à une programmation dont la précision est digne d'une horloge. Si réparer une machine avant qu'elle en ait réellement besoin coûte cher, intervenir trop tard sur un équipement critique peut provoquer l'arrêt pur et simple de la production et engendrer un coût beaucoup plus élevé.

De ce fait, des formations spécifiques capables de répondre à ces nouvelles exigences du monde professionnel ont été mises en place. Malheureusement l'image négative de la maintenance continue à persister et les jeunes ont une forte tendance à bouder ces formations.

Malgré ce très faible intérêt pour le secteur industriel et en particulier pour la maintenance, nous montrons dans ce travail que les emplois dans ce secteur d'activité sont nombreux et que des formations en adéquation sont bien présentes sur le territoire.

1. La maintenance industrielle

1.1 Présentation générale

Si la maintenance curative fait appel à des compétences techniques spécifiques, la maintenance préventive quant à elle fait appel à des compétences technologiques très variées. En effet, les machines sont de plus en plus pointues et performantes sur le plan technologique dans des domaines aussi divers que la mécanique, la robotique, l'électronique, l'énergie, l'automatique ou encore l'informatique. Ces domaines aussi différents soient-ils, sont nécessairement dépendants les uns des autres, et il est absolument nécessaire de les analyser ensemble dans leur contexte. Ainsi en termes d'animation le technicien de maintenance doit être capable de communiquer avec des spécialistes. Il a pour rôle d'informer, de conseiller et de coordonner des équipes de travail. A l'image du médecin généraliste qui oriente son patient vers un spécialiste, le technicien de maintenance est l'interlocuteur privilégié des différents corps de métiers techniques. Par ailleurs la maintenance préventive doit en plus faire appel à des compétences issues du domaine tertiaire. Il s'agit en effet de montrer que le service maintenance est « rentable » sur le plan économique d'où des compétences de gestionnaire qui sont nécessaires notamment en termes de planification des tâches et d'évaluation des coûts.

Toutes ces compétences nécessaires et issues à la fois des domaines secondaires et tertiaires, font des techniciens de la maintenance des personnes à la fois généralistes et qualifiées. Par ailleurs pour faire face à cette nouvelle approche de la maintenance, ces techniciens deviennent des professionnels très prisés et recherchés par les entreprises.

1.2 Définition

Pour rester simple et bref sur cette question on peut dire que la maintenance vise à maintenir ou à rétablir un bien dans un état tel que celui-ci soit en mesure d'assurer un service déterminé. La maintenance regroupe ainsi les actions de dépannage et de réparation, de réglage, de révision, de contrôle et de vérification des équipements matériels (machines, véhicules, objets manufacturés, etc.) ou même immatériels (logiciels). Un service de maintenance peut également être amené à participer à des études d'amélioration du processus industriel, et doit, comme d'autres services de l'entreprise, prendre en considération de nombreuses contraintes comme la qualité, la sécurité, l'environnement sans oublier le coût.

1.3 Intérêt

La maintenance est un domaine stratégique pour les entreprises industrielles puisqu'elle contribue à optimiser les performances de l'appareil de production. Rien qu'en Ile-de-France, les activités de maintenance concernent près de 210 000 professionnels dont environ la moitié occupe un poste de technicien ou d'agent de maîtrise.

Les entreprises sont amenées à recruter des techniciens supérieurs dont les compétences s'appuient à la fois sur une bonne connaissance des systèmes automatisés, des équipements électriques et mécaniques, ainsi que sur la maîtrise des méthodes spécifiques de la maintenance. L'acquisition continue de ces connaissances fondamentales et alimentée par les compétences de terrain se confirme par les missions progressives confiées au jeune en entreprise tout au long de son parcours professionnel.

Par exemple, le marché de la maintenance aéronautique mondiale s'apprête à connaître une forte croissance. La flotte civile notamment va passer de 18 500 avions actuellement à 27 000 en 2016**.** Avec une progression mondiale estimée de 5,7% en 2012, ce marché continue son envolée, illustration du vieillissement et du renouvellement des flottes civiles et militaires. Tout cela implique une évolution très sensible de la maintenance. C'est un métier d'avenir, très technique et qui nécessite des compétences pointues et des approches innovantes, compte tenu tant des nouveaux matériaux utilisés que de la nouvelle donne macroéconomique mondiale. Une évolution de la maintenance aéronautique est en train de s'imposer et elle passe par l'arrivée de technologies innovantes qui permettent d'optimiser les procédures, réduire les cycles de maintenance tout en assurant une sécurité, une qualité et une traçabilité irréprochables. La maintenance aéronautique est une activité indispensable et consubstantielle à la croissance du marché aéronautique, elle devient ainsi stratégique.

2. Les emplois à pourvoir existent

Sur le front de l'emploi malgré des chiffres alarmants concernant le chômage et des plans sociaux qui se succèdent en rafale, il existe de bonnes raisons de rester optimiste, dans certains secteurs de l'industrie tels la maintenance industrielle. Les départs en retraite vont s'accélérer passant de 400 000 par an environ à plus de 600 000. Dans certains secteurs, la tendance touche parfois jusqu'à la moitié des salariés. Les entreprises devront recruter. Même si le gouvernement venait à reculer encore l'âge légal du départ en retraite, cela ne devrait pas changer la donne.

Les techniciens de la maintenance notamment devraient bénéficier de créations d'emplois pour assurer la maintenance d'équipements industriels ou non industriels toujours plus élaborés. Les compétences déjà très recherchées sont les profils de technicien et d'ingénieur en plasturgie, en automatisme, en informatique industrielle, en conception-maintenance ou encore en mécanique générale.

2.1 Les secteurs d'activités

Le secteur de la maintenance présente actuellement de nombreuses offres d'embauches non pourvues, dans de nombreux domaines tels que l'industrie manufacturière, la production d'énergie, l'agroalimentaire, l'immobilier... mais aussi dans le domaine des services tels que le transport et les soins hospitaliers.

Selon le ministère de l'industrie, la progression annuelle des besoins a été estimée à + 13% de 2000 à 2010, ce que semblent confirmer les observations de l'AFIM (Association Française des Ingénieurs et responsables en Maintenance). Il en va de même chez nos voisins belges, qui ne possèdent pas de formations équivalentes aux nôtres.

Malgré une situation économique difficile et l'image d'une désindustrialisation en France, plusieurs secteurs disposent encore d'un potentiel de croissance important. La diversification possible des marchés, le développement de l'innovation, le dynamisme de la demande des pays émergents ou encore le défi environnemental à relever, constituent des opportunités pour les entreprises de la métallurgie. D'après une étude menée par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des qualifications de la Métallurgie, d'ici 2020 les entreprises envisagent entre 115 000 et 128 000 recrutements par an dont 30 à 40% de jeunes diplômés de tous les niveaux: opérateurs qualifiés, techniciens, ingénieurs, notamment dans la maintenance.

Parmi les offres d'emplois proposées, on note des spécialistes de l'organisation de la production, de la sûreté de fonctionnement, de la gestion de la qualité, de la maintenance... On estime qu'en France environ 400 000 professionnels en maintenance industrielle interviennent directement sur l'outil de production, soit près de 10 % des effectifs industriels.

C'est également le cas dans le secteur de l'industrie pharmaceutique. Il s'agit d'un secteur dynamique qui crée près de 2 000 postes par an et se targue d'environ 10 000 recrutements annuels pour répondre à un turnover important. D'après Emmanuelle Garassino, directrice de l'observatoire des métiers au Leem (Les Entreprises du Médicament), «d'importants besoins en spécialistes de maintenance industrielle, d'automatisme et électricité ou de contrôle qualité, sont nécessaires, mais les offres ont du mal à pourvoir nos demandes».

On note qu'à côté de la maintenance industrielle, il existe aussi la maintenance de parcs d'engins de transport, de l'immobilier, d'infrastructures, qui représente un volume d'offres d'emplois aussi grand que la maintenance industrielle.

Dans le bâtiment et les travaux publics, il faut également faire face aux départs à la retraite. Les besoins sont évalués à 50 000 à 70 000 recrutements uniquement pour renouveler les effectifs. Les formations de la maintenance des engins et des automobiles offrent des débouchés importants. La maintenance des matériels génère 104 000 emplois directs en France, dont 52 000 dédiés à la maintenance technique. Elle regroupe des entreprises de toutes tailles, dans des secteurs très diversifiés: constructeurs, concessionnaires, entreprises de distribution, de location, de service et de maintenance de matériels, artisans, services matériels d'entreprises du BTP ou de travaux agricoles, entreprises ou collectivités utilisatrices des matériels, etc...

Les collectivités territoriales se sont vues attribuées de nouvelles contraintes de plus en plus fortes durant cette décennie et doivent gérer un patrimoine immobilier technique en perpétuelle évolution en termes de construction, de rénovation, d'équipement, et de maintenance. De plus elles doivent prendre en compte toute la gestion technique des opérations liées à ce patrimoine, qu'elle soit financière, technique, ou réglementaire. Pour y faire face, les collectivités offrent des emplois orientés sur l'établissement des dossiers techniques relatifs à la gestion des bâtiments, les opérations de mise en sécurité, les vérifications réglementaires, la réalisation des diagnostics techniques, la programmation pluriannuelle des travaux de maintenance, l'établissement du document unique, etc.

Enfin, nouvelles obligations environnementales obligent, les entreprises sont en quête de diplômés dans le domaine de la qualité, de la sécurité et de l'environnement, ou encore des experts en gestion des déchets... «Notamment dans la chimie, le pétrole, la métallurgie», observe Martine de Maintenant Directrice de Mercuri Urval. Ils occupent des postes de consultants et réalisent des audits en milieu industriel. Ils analysent les aspects liés à la sécurité des sites. Ils recensent les zones à risques. Ces nouvelles compétences intégrées à la maintenance, devraient par ailleurs attirées d'avantage les femmes, très minoritaires dans ce secteur.

2.2 Les entreprises

Malgré la crise, de grands groupes industriels continuent à embaucher. On peut par exemple citer Alstom, géant du transport et de l'ingénierie, Safran, spécialiste

de l'aéronautique et de la défense, Total pour la production pétrolière, Areva pour l'énergie. De nombreux pays mettent en chantier des centrales et achètent notre technologie. C'est une spécialité française dopée par les impératifs environnementaux de réduction d'émission de gaz à effet de serre. Ces nouveaux impératifs engendrent des contraintes réglementaires auxquelles sont soumises les entreprises et tout cela est créateur d'importantes opportunités d'emplois dans ces domaines. Ainsi et malgré une conjoncture économique maussade, les entreprises industrielles continuent d'embaucher, et notamment par des contrats à durée indéterminée (CDI). Cela concerne en particulier la maintenance industrielle dans des entreprises importantes qui proposent chacune un nombre important d'embauche en CDI telles que par exemple: SNCF 9 000, EDF 4600, Sodexo 1 670 dont 1 500, Renault Automobile 1 200, Spie Énergie 500, Neurones Informatique-bureautique 350, Apave Ingénierie et bureau d'études 350, Rhodia Chimie, pharmacie 105, Arkema Chimie 105, Clemessy Électrique-électronique 100, Soitec Électronique 50, etc.

2.3 Les niveaux de formation

L'industrie est une grande consommatrice de techniciens de niveau bac+2 ou bac+3. Le taux de chômage des cadres et des techniciens de l'industrie n'est que de 3%. Or les usines, le cambouis, la peur des délocalisations et les machines attirent peu les nouvelles générations. Selon une récente enquête, 30% des offres d'emplois, pourtant des CDI, ont eu du mal à trouver preneur comme par exemple dans l'industrie pharmaceutique. Si ces bac+2 sont si difficiles à trouver, c'est parce que la plupart préfèrent poursuivre jusqu'à bac+5. Pourtant les perspectives de carrière n'en sont pas moins inintéressantes. Selon Christophe Catoir chez Adecco Experts, «l'insertion est beaucoup plus aisée avec un bon bac+2 technique qu'avec un bac+5 de type master, trop généraliste, d'autant que les techniciens peuvent ensuite facilement progresser en interne», assure-t-il. Parmi les plus prisés en ces temps de vaches maigres on peut citer «les techniciens en maintenance, chargés d'entretenir les machines et de les faire durer.».

Malheureusement les offres ne sont pas toutes pourvues: rien qu'en industrie on y recense 36% des offres pour seulement 31% de CV de candidats.

Au niveau bac+2, les entreprises recrutent des Diplômes Universitaires Technologiques (DUT) en maintenance industrielle, conception de produits industriels, industrialisation des produits mécaniques, génie électrique et informatique industrielle, productique, génie thermique et énergie, mesures physiques, génie biologique, gestion logistique et transport.

D'après une enquête nationale du ministère concernant les diplômés du DUT Génie Industriel et Maintenance (GIM) de 2008 qui n'ont pas souhaité effectuer de poursuite d'études, 79% avaient obtenu un emploi stable dès la 1ère année après l'obtention du DUT (contre 73% tous DUT confondus), et 82% de ceux qui ont

obtenu un emploi sont passés au niveau cadre dans la même année (contre 59% tous DUT confondus).

Les entreprises sont en quête de diplômés dans des domaines nouveaux non pris ou mal pris en compte jusqu'à présent tels que la qualité, la sécurité, l'environnement, ou encore la gestion des déchets. Ceci ouvre la porte à des diplômés de maintenance avec des compétences complémentaires en chimie, pétrole, métallurgie. Ils occupent des postes de consultants et réalisent des audits en milieu industriel. Ils analysent les aspects liés à la sécurité des sites et recensent les zones à risques. Dans cet objectif, les licences professionnelles (Bac +3) sont de plus en plus prisées. On peut noter des licences professionnelles en plasturgie et matériaux composites, hygiène sécurité et environnement, gestion de la production industrielle, maintenance aéronautique, électronique et informatique embarquées, commercialisation des produits et services industriels, etc.

Enfin l'innovation technique et scientifique reste un élément essentiel du développement économique. L'industrie est au cœur des enjeux sociétaux d'avenir en particulier pour ce qui concerne l'énergie, les nouvelles technologies, la santé ou encore le développement durable. "Les départements de recherche & développement des grands groupes industriels doivent recruter pour rester à la pointe". À l'heure où les filières scientifiques ne font pas le plein, les perspectives d'emploi, notamment sur des postes d'ingénieur ou master (Bac+5) et de technicien, sont à la hausse dans un grand nombre d'industries, de l'agroalimentaire à l'informatique en passant par les travaux publics, la chimie ou la métallurgie.

3. Une formation adaptée: le DUT GIM

Les jeunes issus de formations courtes sont très prisés par les entreprises qui les trouvent directement opérationnels. Contrairement aux idées reçues, et notamment en période de crise, les diplômés d'un bac+2 s'en sortent bien. En particulier les postes de techniciens dans le secteur de l'industrie présentent les meilleurs taux d'insertion.

Dans le cadre de la maintenance industrielle, on trouve des formations de type BTS (Brevet de technicien Supérieur) qui sont gérées par les lycées, et de type DUT (Diplôme Universitaire Technologique) qui sont intégrées dans les universités.

Alors que les BTS forment des techniciens de terrain et directement opérationnels dans l'entreprise, les formations en DUT quant à elles sont plus généralistes offrant une capacité d'adaptation plus importante. Lorsqu'on demande aux entreprises quelles sont les principales qualités des étudiants de DUT, les mêmes mots reviennent souvent: "Ce sont des étudiants très ouverts", "Ils arrivent à se détacher de leurs connaissances pour pouvoir s'adapter à notre entreprise", "Ce sont des jeunes plutôt très matures", "Ils ne comptent pas (tous) leur temps et c'est très appréciable lorsqu'on doit terminer un projet !"….

Par ailleurs les diplômes décernés par les universités dans le domaine de la maintenance industrielle offrent des possibilités d'entrée rapide sur le marché du travail mais aussi de grandes possibilités d'évolution. En particulier le DUT GIM (Diplôme Universitaire Technologique Génie Industriel Maintenance), est l'occasion d'avoir, en seulement deux ans après le baccalauréat, un diplôme reconnu et recherché.

3.1 Objectifs et compétences attendus

Le DUT GIM (Génie Industriel Maintenance) est un diplôme soumis à un programme pédagogique national élaboré en collaboration étroite avec les entreprises. Il dispense un enseignement pluridisciplinaire en 2 ans qui a pour objectif de former des techniciens supérieurs en maintenance.

La définition du DUT GIM et de la pédagogie qui y conduit tiennent compte de la large gamme de professions et de tâches que les diplômés peuvent exercer, ainsi que des évolutions probables de ces métiers et, en particulier, de l'élargissement de leur domaine. La formation GIM porte tout à la fois sur la maintenance des équipements et sur l'amélioration permanente des systèmes industriels. Le titulaire du DUT GIM est un technicien de terrain qui intervient sur des lignes de fabrication ou des machines isolées. Ses compétences s'appuient sur une bonne connaissance des systèmes automatisés et des équipements électriques et mécaniques, ainsi que sur la maîtrise des méthodes de maintenance aussi bien préventive que corrective. Il peut établir un diagnostic de panne, faire le bilan d'une suite d'interventions et l'analyser pour établir le cahier des charges d'installations nouvelles. Une fois ces installations réalisées, il peut les réceptionner et superviser leur mise en œuvre.

Ce professionnel diplômé est également formé sur des fonctions de gestion (planification des tâches, évaluation des coûts…), et d'animation (information, conseil et coordination des équipes de travail).

Pour tenir compte de l'évolution permanente du métier de technicien de maintenance, l'enseignement vise à faire acquérir aux étudiants des méthodes de travail et de raisonnement autant que des connaissances, des principes de mise en œuvre et des procédés plutôt que des recettes.

Les compétences visées par le DUT GIM sont liées au métier de la maintenance et impliquent de la part des techniciens supérieurs l'acquisition des savoir-faire suivants:

- Appréhender le fonctionnement d'un système industriel dans sa globalité (aspects techniques, organisationnels, financiers et humains).
- Maîtriser les technologies et les équipements qui le composent.
- Maîtriser les méthodes d'organisation et les outils de gestion pour améliorer la disponibilité de ces équipements.
- Appliquer et faire appliquer les normes en matière d'hygiène, sécurité et environnement.

• Faire preuve de réactivité et d'autonomie.
• Disposer de réelles capacités de communication et notamment de compréhension en langue anglaise.

Ainsi le DUT GIM valide pour ses titulaires, d'une part, des compétences scientifiques et techniques, et d'autre part les savoir-être attendus d'un technicien supérieur: capacité à communiquer, à travailler en équipe et à gérer un projet.

3.2 Organisation

Le diplôme est organisé autour d'un cœur de compétences qui représente 80% de la formation encadrée, complétée par des modules complémentaires que l'étudiant choisit en fonction de son Projet Personnel et Professionnel. Il prend également en compte l'offre locale de formation pour préparer l'avenir du futur diplômé. Ce cœur de compétences pluridisciplinaires commun à tous les titulaires du DUT GIM comprend:

• une formation Générale (mathématiques, langues, communication, informatique)
• une formation Scientifique et Technique (Génie Electrique, Génie Mécanique, Génie Thermique)
• une formation Professionnelle et transversale axée sur les techniques, les méthodes et outils de gestion et d'organisation de la maintenance.

Le DUT GIM est un diplôme professionnalisant. La formation comprend:

• des travaux pratiques en petits groupes (12 étudiants): 40% de la formation
• des projets tuteurés: ils ont pour objectif de placer les étudiants en situation d'autonomie. Les projets tuteurés doivent permettre à l'étudiant de devenir autonome dans l'utilisation et la mise en application des savoirs et savoir-faire. Les sujets des projets peuvent être fournis par un enseignant, par une entreprise ou une collectivité territoriale. Ces projets permettent:
  - l'apprentissage de la méthodologie de conduite de projet (travail en groupe, gestion du temps de travail, respect des délais, …),
  - la mise en pratique des savoirs et savoir-faire (recherche documentaire, proposition de solutions, réalisation d'un rapport …),
  - l'apprentissage de l'autonomie et de la polyvalence.
• Un stage industriel d'au moins 10 semaines complète cette formation. Il a pour but de confronter l'étudiant aux fonctions de technicien dans l'entreprise (connaissance de l'entreprise, organisation, autonomie, compétences techniques, difficultés humaines et techniques).

Le DUT GIM peut être obtenu par des voies différentes, qui permettent à des publics divers, selon des organisations et des horaires adaptés, d'acquérir les savoirs et savoir-faire sanctionnés par un diplôme unique: le DUT Génie Industriel et Maintenance. Ces voies sont:

- la formation en quatre semestres à temps plein,
- la formation à distance et avec regroupements,
- la formation en un an à temps plein (année spéciale),
- la formation continue et la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience),
- la formation en alternance (contrat de professionnalisation, apprentissage, convention, …),
- la formation en durée adaptée (sportif de haut niveau, …).

3.3 Partenariats

Le DUT GIM est un diplôme national. Il sanctionne une formation pluridisciplinaire dont les contenus sont proposés par la Commission Pédagogique Nationale de la spécialité. Ce programme est élaboré et actualisé en permanence par des enseignants chercheurs de l'université, mais également par des professionnels du métier. Selon un sondage IFOP, 90% des personnes interrogées ont une bonne image voire une très bonne image des IUT. 84% des chefs d'entreprise se rejoignent pour dire que les formations IUT sont parfaitement adaptées aux besoins et qu'elles permettent aux jeunes d'être directement opérationnels dans leur métier. Enfin 82% des cadres considèrent que le DUT est un bon tremplin pour envisager rapidement des perspectives d'évolution de carrière et de rémunération intéressantes.

Le DUT GIM bénéficie comme tous les DUT d'un réseau de compétences national réparti sur tout le territoire, qui favorise un enseignement supérieur de proximité tout en garantissant une cohérence nationale.

Le contact avec le milieu professionnel, employeur potentiel des étudiants, y est développé au maximum. Non seulement les professionnels participent à la vie du département à l'occasion des sessions des jurys d'admission et de délivrance des diplômes, ils prennent également une part active importante lors des suivis de stages et de mise en œuvre de projets et études de cas. De plus ils participent directement à l'enseignement académique à hauteur d'environ 10%.

3.4 Insertion professionnelle

Le technicien GIM travaille dans tous les secteurs d'activité (aéronautique, automobile, bois, électronique, immobilier, mécanique, agro-alimentaire, textile, hôpital...). Actuellement, 30% des diplômés GIM choisissent d'intégrer directement le monde du travail. Leur insertion est rapide: le nombre d'offre d'emploi de technicien GIM est supérieur au nombre de diplômés GIM sur le marché du travail. 79% des jeunes diplômés souhaitant intégrer directement la vie professionnelle trouvent un emploi stable dans l'année qui suit leur sortie du système universitaire.

Les salaires d'embauche sont parmi les plus élevés toutes spécialités de DUT confondus, pour la province la moyenne est de 1 470 €, et pour l'Ile de France il est de 1 775€.

Ce professionnel ainsi formé peut exercer ses activités dans pratiquement tous les secteurs: agroalimentaire, construction mécanique, aéronautique, automobile, construction électrique ou électronique, chimie, nucléaire, production d'énergie, industries extractives et de transformations, transports, secteur médical, loisirs, travaux publics et bâtiment, etc.

Il peut travailler dans différents types de services: études et travaux neufs, maintenance, production, qualité, sécurité, services technico-commerciaux, services chargés des problèmes d'énergie et d'environnement, services après-vente, etc.

Il exerce les métiers de Technicien de maintenance, Assistant Environnement, Agent technico-commercial, Responsable de service maintenance, Technicien en économie d'énergie, concepteur dans les bureaux d'étude de l'industrie, etc.

3.5 Poursuite des études

L'objectif visé par la formation est de permettre une insertion et une intégration rapide des diplômés dans le monde du travail. Elle permet en particulier une adaptation à une grande variété d'emplois offrant une forte mobilité et une évolution de carrière très rapide. Néanmoins, ce diplôme donne la possibilité d'une poursuite d'études ou d'une reprise d'études via la formation tout au long de la vie.

D'après la 7ème enquête nationale du devenir des DUT concernant les diplômés 2008, 70% des DUT GIM font une poursuite d'études. Près de la moitié se dirige vers un parcours long (école d'ingénieurs ou licence et master), et 39% vers un parcours court (licence professionnelle).

Les Licences Professionnelles sont tout à fait adaptées à la poursuite d'études après le DUT. Elles ont pour but de former des techniciens et assistants-ingénieurs capables de conduire un projet technique ayant une capacité à évoluer vers des fonctions d'encadrement avec le souci du respect de la réglementation. Elles permettent par exemple d'acquérir des compétences complémentaires au DUT GIM dans le domaine du patrimoine, de la sécurité, de l'environnement, de la chimie, du nucléaire, etc.

Conclusion

La maintenance industrielle a fortement évolué depuis ces dernières années. Dans un contexte économique fortement concurrentiel, la maintenance constitue un enjeu décisif pour les entreprises. Les interventions en urgence engendrent des arrêts de production coûteux qui nécessitent de mettre en place des procédures de prévention systématiques des pannes majeures.

Bien que le service maintenance génère un gain financier en évitant les pannes, il représente également un coût pour l'entreprise en termes de salaires, de matériels de rechange, de stockage des pièces, etc. Le service de maintenance devient ainsi un véritable centre économique au cœur de l'entreprise. Il faut gagner de l'argent en dépensant le moins possible. De ce fait en fonction de l'analyse de la situation, l'axe d'intervention s'orientera soit vers la maintenance préventive soit vers la maintenance curative.

En conséquence le métier de la maintenance demande aujourd'hui non seulement une bonne connaissance technologique du fonctionnement des machines industrielles qui sont de plus en plus sophistiquées, mais également de bonnes connaissances des fonctions de gestion, de planification des tâches, d'évaluation des coûts et d'animation. Le professionnel de la maintenance doit également être capable de prendre en considération de nombreuses contraintes normatives liées à la qualité, la sécurité et l'environnement.

Pour faire face à ces nouvelles exigences, les techniciens de la maintenance devraient bénéficier de créations d'emploi accentuées pour ces prochaines années par des départs massifs à la retraite dans le secteur industriel.

Actuellement les offres à pourvoir dans le domaine s'adressent majoritairement à des jeunes issus de formations courtes. En cette période actuelle de crise, les entreprises privilégient en effet les diplômés d'un niveau bac +2 immédiatement opérationnels et misent sur leur potentiel en les formant ensuite en interne.

Dans cet objectif le DUT GIM est tout à fait approprié. Il s'agit d'une formation professionnalisée qui permet de former en 2 ans des techniciens supérieurs en maintenance. La formation apporte les connaissances technologiques à acquérir sur les lignes de production et des machines isolées, mais également des connaissances liées à la gestion et à l'économie de l'entreprise.

Par ailleurs pour permettre au technicien de s'adapter et faire face à l'évolution permanente du métier de la maintenance tout en évoluant dans son entreprise, le DUT GIM vise tant à acquérir des méthodes de travail et de raisonnement que des connaissances théoriques. De façon très spécifique, les enseignements tendent à l'acquisition de principes de mise en œuvre de procédés plutôt que des recettes pré-définies.

Pourtant, et bien que la maintenance industrielle soit un secteur d'avenir qui garantisse aux étudiants issus de nos formations un débouché et une ascension professionnelle rapide dans le monde du travail, le DUT GIM est le DUT qui attire le moins d'étudiants.

Comme nous l'avons montré, cette situation n'est en rien justifiée par le taux de l'insertion professionnelle qui est supérieur aux autres DUT, mais reste bien marquée par l'image négative que génère le mot « maintenance » et le monde de l'industrie dans son ensemble.

Il est urgent que les pouvoirs publics entreprennent un gros travail d'information et de communication si nous ne voulons pas que le savoir-faire reconnu des professionnels de l'industrie française disparaisse.

Bibliographie

François Monchy, Jean-Pierre Vernier, « Maintenance Méthodes et organisations pour une meilleure productivité », 2010, ISBN 978-2-10-057967-9, édition Dunod

Henri Procaccia, Eric Ferton, Marc Procaccia, « Fiabilité et maintenance des matériels industriels réparables et non réparables », 2011, ISBN 978-2-7430-1362-2, édition Tec&Doc.

J.-P.Souris, « La maintenance source de profits », Paris, Les Éditions d'Organisation, 1990

Selon norme AFNOR X60-000-mai 2002, http://www.afnor.org/

Nicolas Terrier, « La maintenance », Projet universitaire DESS QUASSI 2001-2002, Université d'Angers

S.Nakajima, "Total Productive Maintenance. Introduction to TPM", Cambridge, Productivity Press, 1988 (Edition originale: Nakajima S., TPM Nyumon, Tokyo, JIPM, 1984)

« Les formations qui recrutent en Ile-de-France », http://www.lesmetiers.net

« Les métiers de la maintenance industrielle », Les Éditions de l'Industrie, Collection Mode d'emploi, Paris 2001, ISSN: 1263-2139, ISBN: 2-11-092656-2.

Th.Lucas, « Expertise: Comment valoriser son savoir-faire », L'Usine Nouvelle, juil. 2012

Thierry Regond, Vice-président de Sunaero « La maintenance aéronautique mondiale, un marché en pleine mutation », l'usine nouvelle, Juillet 2012.

Hassan Meddah, « La maintenance, la pépite méconnue d'Air France », l'usine nouvelle, Nov. 2012.

Barbara Leblanc, « La maintenance attire de plus en plus les constructeurs aéronautiques », l'usine nouvelle, Mai 2012.

« 63 000 emplois à saisir dans 80 entreprises », l'usine nouvelle sept 2011

Marc-Antoine Lestrade, chargé de mission au Centre d'Analyse stratégique et coauteur de l'étude «les Métiers en 2015 » cité dans le nouvel observateur, fév. 2009.

« Optimiser la maintenance des équipements », l'usine nouvelle mars 2012

Emmanuel Vaillant, « Les métiers d'avenir: les secteurs qui recrutent », l'étudiant, http://www.letudiant.fr/metiers/les-metiers-davenir/quels-sont-les-metiers-qui-recruteront-demain-.html

D'après enquête Nouvel observateur, numéro spécial février 2011.

Observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie, « Étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie », juin 2012.

« Les métiers de la maintenance industrielle », Les Éditions de l'Industrie, Paris 2001, Collection Mode d'emploi, ISBN: 2-11-092656-2.

« Les métiers de la maintenance industrielle », étude réalisée par l'Observatoire des métiers du Laboratoire des Entreprises du Médicament (LEEM), Direction des Affaires Sociales, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle http://www.leem.org/sites/default/files/Pu8.pdf, mai 2005.

Emmanuelle Garassino, Directrice de l'observatoire des métiers au LEEM (Les Entreprises du Médicament), citée dans le nouvel observateur, Déc 2011.

« Les métiers cadre du secteur de la construction », « Les métiers de la logistique et du transport », « Les métiers de l'environnement », « Les métiers de l'immobilier », « Les métiers du secteur de l'énergie », les référentiels des métiers cadres, publication APEC.

Armel Le Compagnon, chef d'entreprise et responsable de la commission Formation à la Fédération française du Bâtiment

http://www.maintenancedesmateriels.com/

« La chasse aux cerveaux », le nouvel observateur, Janv. 2009.

Les métiers en 2020, ministère du travail, direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES), N° 022, mars 2012.
« 63 000 emplois à saisir dans 80 entreprises », l'usine nouvelle, sept 2011.
Questions à Jean-Luc Besnard, Président de l'UIMM Périgord,
http://medef-perigord.fr/uimm/questions-jean-luc-besnard-president
Emmanuelle Garassino, Directrice de l'observatoire des métiers au LEEM (Les Entreprises du Médicament) citée dans le nouvel observateur, fév. 2009.
Christophe Catoir, Adecco Experts, cité dans le nouvel observateur, fév. 2009.
« Les secteurs qui embauchent le plus en 2012 », La tribune, mai 2012.
http://www.onisep.fr/Ressources/Univers-Formation/Formations/Post-bac/DUT-Genie-industriel-et-maintenance
Martine de Maintenant, Mercuri Urval, citée dans le nouvel observateur, fév. 2009.
« Métiers d'avenir, vision 2020 », Journal Vosinfos n°06 - Edition Neufchâtel / Aumale - Septembre 2011.
Jean-Christophe Prunet, président de Rohde et Schwarz France, cité par Emmanuel Vaillant http://www.letudiant.fr/metiers/les-metiers-davenir.html
Arnaud Dumas, « Jeunes diplômés Avantage aux techniciens », L'usine nouvelle, oct. 2009.
Christelle Boisseau-Potier, « bien choisir son BTS ou son DUT », l'Etudiant, mars 2012.
Programme Pédagogique National (PPN) Génie Industriel et Maintenance, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, publié par arrêté du 1er juillet 2010.
« Les IUT: véritable passeport pour l'emploi », Résultats de l'étude IFOP 2007 http://www.youscribe.com/catalogue/rapports-et-theses/education/etudes-superieures/resultats-de-l-etude-ifop-2007-les-iut-veritables-359888
http://www.onisep.fr/Ressources/Univers-Formation/Formations/Post-bac/DUT-Genie-industriel-et-maintenance
« Le devenir des diplômés de DUT », 7ème enquête nationale, http://www.iut-fr.net/publications
« Les licences professionnelles », http://www.onisep.fr/Choisir-mes-etudes/Apres-le-bac/Filieres-d-etudes/Les-licences-professionnelles

LES DIMENSIONS DU TOURISME CULTUREL

Prof. Dr. Tanya PARUSHEVA
Université d'économie nationale et mondiale, Sofia, Bulgarie
t_parusheva@abv.bg

Abstract: *The main purpose of the present article is to analyze the dimensions of cultural tourism in the context of its future leading position on the global tourism market. The author defines the terms as culture, heritage and cultural tourism. Attention is paid to the so-called "built heritage" which is related to the preservation of monuments and historical building in a long term. The author focuses on the synergy between culture and tourism which is pointed out as strong economic engine for many destinations. The diversity of the cultural tourism is explained by types of resources. Moreover, the principles of cultural tourism, benefits and impacts are stated out. Special emphasis is placed on the rich historical heritage and cultural diversity of Bulgaria as a cultural destination. The role of the cultural tourism on the world tourism scene is proved.*

Keywords: *cultural tourism, heritage, benefits and impact, destination Bulgaria.*

La culture représente une partie extrêmement importante de la réalité de chaque pays; en même temps qu'un facteur de sa cohésion et de son originalité. La culture, de même que le patrimoine historique, sont de puissants catalyseurs du développement économique et de la prospérité. C'est précisément sur ces deux aspects que se fonde l'analyse du tourisme culturel en tant que tendance en plein essor dans le secteur économique touristique.

Le tourisme culturel est aussi particulièrement important pour la sauvegarde et la perception de la valeur de notre patrimoine. Il permet les échanges intellectuels et favorise l'épanouissement de la diversité culturelle. Il offre un large champ d'accomplissement personnel et représente un moyen fondamental de création d'emplois et d'investissements.

Le présent article a pour but d'analyser et commenter les dimensions du tourisme culturel dans le contexte de sa future position de leader sur le marché touristique global. L'auteur soutient que le tourisme culturel est un type de tourisme extrêmement intéressant et passionnant qui permet un regard vers le passé et la connaissance de l'histoire. La rétrospective qu'il offre transforme un voyage ordinaire en véritable aventure.

Définition du tourisme culturel

Le tourisme culturel existe depuis l'époque de l'historien grec Hérodote qui, vers 440 av.J.-C. dressa la liste des Sept merveilles du monde antique. Au XIXe

siècle, la «culture» était le principal motif de voyage, considéré comme partie essentielle de l'éducation. La seconde moitié du XXe siècle est l'époque à laquelle le tourisme culturel a marqué sa plus grande avancée à l'échelle mondiale.

Le tourisme culturel ou tourisme de découverte est considéré depuis longtemps comme un type de tourisme distinct. Il repose sur le potentiel historico-culturel de la destination comprenant l'ensemble du milieu socioculturel, avec les traditions, les coutumes, les particularités du mode de vie et les activités domestiques. La ressource minimale du tourisme de découverte peut être une localité donnée. Pour parvenir à un développement de masse, il est indispensable de définir la concentration de sites appartenant au patrimoine culturel[1].

La définition du tourisme culturel est une tâche complexe. Difficile d'aboutir à une formule acceptable pour l'ensemble des observateurs et spécialistes. Selon la **Commission Européenne du Tourisme**, le tourisme culturel dans son contexte international représente *«le déplacement de personnes vers des attractions culturelles concrètes telles que des sites du patrimoine culturel, des manifestations artistiques et culturelles, dans des localités situées hors de leur pays de résidence».* **L'Association européenne pour l'éducation eu tourisme** (ATLAS) le définit comme *«le déplacement de personnes vers des attractions culturelles dans des localités de pays étrangers (hors leur pays de résidence) avec l'intention de recueillir des savoirs et des expériences pouvant satisfaire leurs besoins culturels».* **L'Organisation mondiale du tourisme** (OMT) propose deux définitions. La «**définition étroite»** inclut «le déplacement de personnes pour des motifs entièrement culturels comme, par exemple, des tournées scientifiques, la tenue de différents festivals et événements culturels, la visite de sites et curiosités, des voyages de connaissance de la nature, du folklore ou des arts et des voyages religieux»[2]. La même définition nous fournit une brève description des touristes culturels: ce sont des individus qui *placent la motivation culturelle en tant qu'intention centrale lors du choix de la destination*.

La **«définition large»**, au contraire, recouvre tous les déplacements de personnes, car ceux-ci satisfont les besoins humains de diversité, augmentent le niveau culturel de l'individu et ouvrent la voie de la connaissance, de la participation à diverses manifestations et des rencontres. Cette définition est large, car considérant que les touristes aspirent à connaître d'autres cultures, modes de vie et traditions, souhaitent stimuler leur autoanalyse et accumuler des informations sur le pays visité, *sans que cette intention soit le motif central* du choix de la destination.

Selon l'auteur du présent article, **le tourisme culturel** est un tourisme dont le but principal est de partager le patrimoine physique et matériel et la culture, y compris les paysages, les bâtiments, les collections, l'art, l'identité, les traditions, la langue. Il représente un déplacement entrepris dans le but de visiter des sites, de

[1] Isaac, R., Understanding the behavior of cultural tourists, 2010.
[2] www.unwto.org

pratiquer des activités particulières conjuguant l'authenticité du passé et du présent, incluant des ressources culturelles, historiques et naturelles.[3].

La définition du terme **«culture»** est non moins ardue. Celui-ci englobe non seulement la *culture traditionnelle:* visites de musées, de représentations musicales et théâtrales, de galeries, de sites culturels, etc., mais aussi une approche du *mode de vie* d'une région donnée, incluant des aspects comme la langue, les croyances, la cuisine, les costumes, les coutumes et les produits qui en dérivent (architecture, atmosphère générale). **Les villes** ont la capacité de proposer aux visiteurs 3 principales possibilités:

1). **Le Patrimoine** = des artefacts liés au passé;
2). **L'Art** = l'art contemporain;
3). **La Création** = les industries créatrices.

Comme indique ci-dessus, la littérature disponible ne fournit pas de définition précise du terme «tourisme culturel». Pour cette raison, il existe de nombreuses variantes plus explicatives comme «tourisme ethnique», «tourisme historique», «tourisme de patrimoine». Dans ce contexte, il est opportun de définir le terme **«patrimoine».** La culture et le patrimoine sont très étroitement liés, étant donné que la culture incorpore le patrimoine. Le patrimoine est *un héritage transmis par une génération aux générations suivantes.* Il constitue une combinaison de valeurs historiques du passé et est considéré comme partie intégrante de la tradition culturelle d'une société.

Dernièrement est apparu un nouveau terme, **«patrimoine bâti».** Il est employé à propos de *la conservation de monuments et divers bâtiments historiques pendant une longue période de temps*. Les sites historiques attirent généralement un ensemble d'individus composé de visiteurs locaux et internationaux, mais la plupart sont des visiteurs locaux, liés à l'histoire et à la culture du pays respectif. Pour cette raison, il est nécessaire de reconnaître **«le tourisme du patrimoine»** comme un élément du «tourisme culturel». En synthèse, nous pouvons affirmer que le tourisme culturel comprend l'ensemble des touristes qui, à un moment concret, visitent une attraction ou un site culturel.

La société contemporaine reconnaît de plus en plus largement le rôle de la culture et du patrimoine historique en tant que motivation touristique, modèle de comportement et support émotionnel. Les données statistiques des dernières années illustrent le développement accéléré du tourisme culturel dans l'ensemble des activités touristiques. On considère que les participants au tourisme culturel séjournent plus longuement dans le pays de destination, voyagent plus fréquemment et participent à bien davantage de visites que les autres touristes.

[3] Parusheva, T., Le tourisme culturel: alternative de la mondialisation, Editions «Avangard Prima», S, 2009, p.223.

Synergie entre culture et tourisme

La culture joue un double rôle dans le tourisme. *D'une part* elle peut être considérée comme «partie de la mixture» destinée à rendre une destination touristique attrayante pour le client potentiel. La culture remplit une fonction «d'augmentation du nombre des visites pour une destination donnée». A l'échelle mondiale, les arts, la culture et le patrimoine ont prouvé leur rôle «d'amplificateurs», de générateurs d'attrait, indépendamment du motif déclaré de la visite.[4].

D'un autre côté, l'aspect culturel peut être le motif principal du voyage, sans lequel les touristes ne choisiraient pas cette même destination.

Pendant la plus grande partie du XXe siècle, **le tourisme et la culture** étaient examinés comme des aspects séparés des destinations. Les aspects culturels étaient analysés en tant qu'éléments du patrimoine des destinations, fortement liés à l'éducation de la population locale et à la sauvegarde de l'identité nationale ou locale. Le tourisme, de son côté, était considéré avant tout comme une source de détente et de loisirs, séparée de la vie courante et de la culture de la population locale. Cette conception a progressivement évolué et, vers la fin des années 80, le tourisme est examiné comme **une source principale de développement économique** pour de nombreuses destinations.

Les aspects culturels sont largement exploités dans la mise en valeur du produit touristique, alors que le tourisme devient partie intégrante des stratégies de développement culturel des pays de destination, moyen supplémentaire de préservation du patrimoine et d'encouragement des activités cultuelles. La synergie entre culture et tourisme conduit à la promotion parallèle de ces deux domaines d'activité. Elle devient un facteur important, compte tenu de l'importance croissante de la culture et du tourisme pour l'économie des pays du monde entier. L'association de la culture et du tourisme s'avère un moteur économique extrêmement puissant[5].

La culture est un élément important du tourisme, générateur d'attrait et de compétitivité pour toute destination. Les destinations les plus recherchées sont celles qui parviennent à créer **une bonne synergie entre culture et tourisme**. Cette synergie ne se crée pas spontanément. Elle doit être cultivée, développée et gérée[6].

Certains **critères** sont particulièrement importants pour le développement de bonnes relations entre culture et tourisme:

- Le caractère soutenu des événements culturels;
- Le niveau de participation de la population locale aux manifestations proposées aux touristes;

[4] OECD, The impact of culture on tourism, 2010.
[5] Pencheva, A., Gestion de projets dans le tourisme, Editions «Avangard Prima», S, 2012.
[6] Parusheva, T., Vision des transformations globales de la culture, Conférence scientifique internationale «Les enjeux du tourisme au XXIe siècle», Sofia, 2012, p. 20-25.

- La capacité du territoire à proposer les produits et services liés à l'événement;
- La capacité des activités à favoriser l'effet cluster.

La création d'un lien efficace entre tourisme et culture est **un** gage de réussite. Le secteur touristique est très commercial, alors que le secteur culturel a souvent des fins non commerciales. Les problèmes qui se manifestent lors du travail collaboratif proviennent du fait que le secteur culturel éprouve parfois des difficultés à percevoir les avantages directs du tourisme.

Etendue du tourisme culturel

La grande étendue du tourisme culturel s'explique par **la variété de ses ressources**. Celles-ci sont généralement classées de la façon suivante:

1). Monuments historiques: musées et centres historiques – châteaux, sites anciens, jardins et paysages historiques, villages et villes historiques;
2). Festivals et événements particuliers – folklore, sport, intérêts spéciaux, événements traditionnels;
3). Industrie et commerce – visite de lieux de travail, attractions agricoles, célèbres magasins et manufactures;
4). Sites religieux – lieux de cultes, autels, églises, cathédrales;
5). Architecture;
6). Langue – langues régionales, dialectes et patois, écoles linguistiques;
7). Arts – bâtiments;
8). Métiers traditionnels – théâtres et galeries d'art;
9). Sport et activités de loisirs;
10). Lieux de détente d'intérêt particulier – actifs et passifs, jeux et sports traditionnels, centres de santé et SPA, installations de plein air;
11). Nourriture et boissons;
12). Itinéraires et sentiers thématiques – culturels, chemins gastronomiques et dégustation;
13). Culture populaire moderne – cinéma, télévision, parcs thématiques.

Principes du tourisme culturel

Le caractère complexe du tourisme culturel engendre des difficultés d'application et d'appréhension de tous les principes de ce type de tourisme. C'est avant tout une question d'équilibre spécifique à découvrir pour chaque activité et site concerné.

Les principes essentiels du tourisme culturel sont[7]:

- **La prise de conscience de l'importance des sites historiques**

Une grande partie des activités touristiques relève de sites d'importance naturelle, locale et historique. La prise de conscience de leur valeur fait partie des préoccupations liées à la sauvegarde du patrimoine de ces lieux d'histoire.

[7] Council of Europe, Sustainable Cultural Tourism in Historic Towns and Cities, 2010, pp. 1-12.

- **Conservation du site historique**

La sauvegarde des lieux historiques garantit le maintien des actifs culturels à longue échéance. Le but de la sauvegarde est de préserver la valeur naturelle et culturelle des sites.

- **Développement de partenariats mutuellement avantageux**

Le développement de partenariats actifs et d'associations entre tour-opérateurs, communautés et populations locales et le meilleur moyen de développer des opérations touristiques durables.

- **Organisation interne de la planification de l'activité**

La planification commerciale est à la base du succès du tourisme culturel. Un business-plan comprenant des objectifs commerciaux et historiques en même temps peut permettre de soutenir les efforts en matière de patrimoine historique.

- **Investissements dans le personnel et les sites**

Les stratégies prenant en compte l'avantage mutuel peuvent contribuer à soutenir les sites et les personnes concernés. Elles englobent des mesures d'amélioration du confort touristique et de sensibilisation des visiteurs à l'importance du site.

- **Marché et publicité du produit**

Le marketing et la publicité des sites historiques doivent respecter les vœux des communautés locales et éviter la création d'attentes irréalistes chez les visiteurs. Les actions réussies de marketing et publicité se fondent sur le partenariat stratégique entre les opérateurs touristiques et les intérêts traditionnels au niveau local, régional, national et international.

- **Assurer une expérience vécue profitable aux visiteurs**

Pour assurer aux visiteurs une expérience vécue profitable, les tour-opérateurs et managers doivent respecter leurs besoins et motivations. Le degré élevé de satisfaction est le résultat de visites associant l'intérêt, la distraction et le souci de la préservation du site.

- **Respect des droits et obligations locaux**

La population locale respecte les obligations de protection des sites et monuments. Elle est aussi la principale source d'information sur l'importance du patrimoine.

Avantages et impacts du tourisme culturel

Les avantages du tourisme culturel sont **économiques et sociaux.** Les touristes culturels entreprennent des séjours plus prolongés dans les pays de destination et y dépensent davantage par rapport aux autres catégories de touristes. Un sondage réalisé par l'Association de l'industrie touristique[8] montre que 70 % de l'ensemble des touristes ont visite une ou deux des **attractions** suivantes: site historique, parc

[8] European Union, The European Social Fund: Culture and Tourism, Background report, 2011.

national ou local, galerie d'arts ou musée, concert, spectacle, site ethnique ou écologique. Selon les touristes, le séjour est d'autant plus mémorable qu'il inclut une activité historique permettant d'acquérir de nouvelles connaissances. Les touristes culturels sont prêts à s'investir davantage dans une communauté donnée et dépensent en moyenne 166 dollars de plus que les autres touristes pour le même voyage.

Le profil du touriste culturel évolue très rapidement. C'est pourquoi, il est difficile de rendre un aperçu global des impacts du tourisme culturel. Les influences sociales au niveau de la **qualité de vie** s'exercent directement et simultanément sur les touristes et sur la population locale**.** De surcroît, le tourisme culturel est en mesure d'améliorer la qualité de vie aussi bien dans les villes que dans les régions rurales.

L'influence du tourisme culturel est fortement ressentie au cours des **festivals culturels spéciaux.** Les événements culturels peuvent générer des profits à plus long terme, simultanément pour les visiteurs et la population, et conduire à l'amélioration durable du niveau culturel et du confort dans les villes.

Le tourisme culturel peut également améliorer le niveau de **l'éducation**. L'intérêt accru à l'égard du tourisme culturel provient de la compréhension qu'il est capable d'assurer des **recettes** importantes pour la mise en œuvre d'équipements qui, auparavant, n'avaient aucun rapport avec le marché touristique. Le tourisme culturel fait l'objet de publicité notamment pour ses **avantages économiques.** En réalité, les impacts du tourisme culturel portent non seulement sur l'accroissement des revenus, mais aussi sur l'amélioration de l'enseignement, de l'emploi, des infrastructures locales et des services.

Le rôle du tourisme culturel pour le développement de la destination Bulgarie

En tant que pays d'histoire et **patrimoine millénaire**, légué par des civilisations antiques, la Bulgarie a beaucoup à proposer à ses visiteurs qui s'intéressent à l'histoire, à la culture, à l'ethnographie, à la religion, à l'architecture et à l'art. Sur le territoire de tout le pays sont disséminées des **découvertes archéologiques uniques** – d'anciens tells de l'époque du néolithique, des sanctuaires et nécropoles thraces, des vestiges de cités romaines, des forteresses byzantines et médiévales, des réserves architecturales, des complexes ethnographiques, des églises, des monastères orthodoxes, des tekke musulmans et beaucoup d'autres monuments. *La Bulgarie est à la troisième place en Europe, après la Grèce et l'Italie, pour le nombre et la diversité des monuments de la culture découverts.*

Compte tenu de l'histoire spécifique du pays, le patrimoine culturel de la Bulgarie représente un amalgame d'influences diverses, **mode de vie et traditions** provenant aussi bien des populations historiques que des communautés bulgares à l'étranger. La culture bulgare est marquée par un profond respect de **la famille**, de

sa structure et des traditions architecturales dans l'habitat. Plusieurs régions rurales authentiques sont conservées jusqu'à nos jours et représentent **des sanctuaires naturels** du patrimoine culturel bulgare. On peut y découvrir des coutumes traditionnelles ancestrales et différents types de cérémonies, métiers et arts appartenant au folklore.[9].

La Bulgarie est un pays de **riche en patrimoine historique et diversité culturelle.** Leur sauvegarde est importante pour la conservation de **l'identité nationale** du Bulgare. Les rapports à la terre et à la culture traditionnelle font partie intégrante de son quotidien et ont été un moyen de survie au cours des périodes de liberté ou de soumission.

Notre pays est le berceau de **sept civilisations** qui, au cours des derniers 4000 ans, se sont épanouies sur le territoire actuel du pays: les civilisations préhistorique, grecque antique, romaine, thrace antique, byzantine, bulgare et islamique. L'Etat bulgare assume la responsabilité de la sauvegarde des monuments culturels de ces sept grandes civilisations.

A l'époque contemporaine, la Bulgarie, membre de l'Union européenne, fait partie du marché économique, social et culturel mondialisé. Cette dépendance induit de nombreux effets positifs, mais recèle aussi beaucoup de menaces. Parmi ces dernières figure celle de la dilution de **l'identité culturelle** des pays de l'Union. Il s'agit d'un processus naturel de culture de masse découlant de l'acceptation et de la pratique des particularités culturelles des différents pays correspondant aux besoins culturels de la société européenne.

Les positions touristiques de la Bulgarie doivent s'appuyer à l'avenir sur quatre facteurs concurrentiels: **l'histoire, l'art et la culture, les traditions, la gastronomie.** La Bulgarie doit promouvoir sur le marché touristique mondialisé ses atouts les plus précieux:

- Le caractère unique de son patrimoine culturel et historique;
- Sa position de leader du tourisme régional;
- Sa situation géographique;
- Ses stations modernes maritimes et de sports d'hiver.

Il est nécessaire de proposer des voyages authentiques. Les touristes bulgares et étrangers veulent redécouvrir de nouveaux sites, entretenir des contacts sociaux avec la population et goûter des produits locaux inconnus. Les «vacances culturelles» ne sont pas qu'une occasion de détente après le travail, mais aussi une recherche de nouvelles aventures insolites.

[9] Parusheva, T., La multiplicité culturelle, ressource clef du tourisme global, Conférence scientifique internationale «Tendances et enjeux du développement économique», Editions «Science et économie», Université économique – Varna, 2012, pp. 475-480.

Conclusions

- Le tourisme culturel assure aux visiteurs des séjours de diversité et créativité.
- Le produit culturel vise à satisfaire la demande et l'intérêt des touristes à connaître et aborder directement la culture du pays.
- Les sites culturels bulgares sont exceptionnels et provoquent l'admiration générale sur le marché mondial du tourisme culturel.

Postface

Le tourisme culturel est parvenu à trouver rapidement sa place sur la scène touristique mondiale. Il affirme sa prétention et ses capacités de future position de leader sur le marché touristique mondialisé. Dans un contexte de marché extrêmement dynamique et de recherche de produits nouveaux et intéressants, le tourisme culturel peut proposer des solutions de voyage excitant et inoubliable.

Bibliographie

Parusheva, T., Vision des transformations globales de la culture, Conférence scientifique internationale «Les enjeux du tourisme au XXIe siècle», Sofia, 2012, pp. 20-25.
Parusheva, T., Le tourisme culturel: alternative de la mondialisation, Editions «Avangard Prima», S, 2009, p. 223.
Parusheva, T., La multiplicité culturelle, ressource clef du tourisme global, Conférence scientifique internationale «Tendances et enjeux du développement économique», Editions «Science et économie», Université économique – Varna, 2012, pp. 475-480.
Pencheva, A., Gestion de projets dans le tourisme, Editions «Avangard Prima», S, OECD, The impact of culture on tourism, 2010.
www.unwto.org
2012.
Council of Europe, Sustainable Cultural Tourism in Historic Towns and Cities, 2010, pp. 1-12.
European Union, The European Social Fund: Culture and Tourism, Background report, 2011.
Isaac, R., Understanding the behavior of cultural tourists, 2010.

PREUVES REDONDANTES DE LA PASSION EUROPÉENNE POSTMODERNE POUR L'ANIMISME ET LE TOTÉMISME JURIDIQUE: PLACE DE TRAVAIL, ACTION COLLECTIVE, ÉTAT DE DROIT. EXERCICE POUR UN SÉMINAIRE DE DROIT PRIVÉ COMPARÉ

Prof. Dr. Valerius M. CIUCĂ
Université « Alexandru Ioan Cuza » de Iaşi, Roumanie
Lab.RII, Université du Littoral, Côte d'Opale France
Juge honoraire, TUE, Luxembourg,
January term professor, Université d'Ottawa, Canada

***Motto**: Quid leges sine moribus. Vanae proficiunt ? (« À quoi servent les lois ? vaines sans les mœurs » Q. Horatius Flaccus, Odae, Carm. III, Liber XXIV, 35-36)*
***Nota bene** ! Ma petite jérémiade sur le plan de l'absolutisme des idées juridique instrumentalistes*

***Abstract:** We try to provide as themes of meditation for our Conference a few conceptual exaggerations often fetichisées, which could be misleading in the undemocratic countries, where are lacking of the respect of human rights, and the humanistic policy isn't clear. My conference is an invitation to a moderate usefulness of some juridical concepts in a sense of organically, contextual and humanist understanding, proposing the principle of quasi- synchronicity between juridical offence of the law and judicial reaction, eliminating the political immunity during the mandate.*
***Keywords:** respect of human rights; work place; collective action*

Ce sont les concepts qui transforment la réalité (« *Primum verbum. Et Verbum cum Dio…* »). Je vais essayer de proposer comme thèmes de méditation pour notre Colloque quelques exagérations conceptuelles comme des attentes souvent insidieuses, dissimulées, aux démocraties et au droit humaniste.

Ensuite, on aborde d'une manière critique l'oubli de l'humanisme juridique et des idéaux suprêmes de toujours: *libertas, aequitas, bona fides et officium pietatis era proximos* à la faveur d'un légalisme formaliste et uniformisé „rassurant", „sécuritaire" (fortement ironisé et critiqué par les astuces des Franz Kafka, Eugen Ionesco, Aldous Huxley et George Orwell).

On a renoncé, apparemment, aux idéalismes réalistes (avec les concepts correspondants de ceux „animiste-totémistes" de notre travail, dans cette ordre: l'occupation principale, la paix sociale, la régné de la loi), d'Emmanuel Kant à la faveur des concepts abstraits « animées », simples instruments conceptuels doués d'une « âme » presque ancestrale, fonctionnant « implacablement » comme ceux trois qui forment notre cible philosophico-juridique.

Dans les sociétés communistes on a beaucoup parlé de ces « idéaux » schizoïdes qui ont eu la force de masquer la réalité en nous projetant dans un avenir presque « certain » par la force d'un *téléologisme* forcé réinventé:

1. places de travail pour tout le monde (accompagnées même par des punitions pour ceux qui ne travaillaient pas, même si les fruits du travail n'étaient pas demandés par personne, le marché répondant d'une manière négative à tout inflation de « produits » devenus un but en soi); ***exempli gratia***: l'illusion de l'éloignement des risques de n'importe quel genre, et surtout du risque des transformations sociales, à la place d'une vision optimiste sur les occupations sociales (quoi faire avec la « nationalisation » presque forcée des occupations manufacturières du XIXème siècle; quoi faire avec les gitans qui ont perdu presque tout, perdant la victoire dans la guerre non-concurrentielle avec l' État usurpateur de leurs compétences économiques; quoi faire avec le système anticoncurrentiel et monopolistique en matière d'occupations économiques capturées par l' État ?; le rôle curieux des « rassurants » des assureurs qui chargent inutilement les personnes assurées initialement, surtout dans le champ du travail; la disparition des écoles, des hôpitaux et des églises, avec l'afférente diminution du nombre d'enseignants, de médecins et de prêtres, qualifiée de désertification des « places de travail » social par définition, aux « bénéfices des « places pénitenciers » (par ex., aux **États Unis** il y a une véritable drame qui mérite la solution confucianiste: sauvez l'éducation en réduisant la pénalité !; sauvez les artisans et vous aurez des « places de travail »; évitez la désertification du monde rustique avec ses occupations nobles, ancestrales et bien satisfaites par des compétences humaines exemplaires et autonomes, contre cette fallacieuse tendance de transformer en bien public tout ce qui est traité par les normes de droit public; tout cela m'indique un véritable *pandémonium*; la place ne rassure rien); c'est l'individu qui doit assurer tout et affronter le risque; la jurisprudence insolite de nos jours représente pour nous un sérieux témoin (voir la partie finale de la conférence !);

2. les si dites actions collectives, donnant force à une sorte de figure totémique irréelle et vraiment ridicule par son esprit isolationniste liée aux concepts néo-tribalistes désignés par le *jus sanguinis* (le « droit du sang »), comme les actions proposées par les ethnocentristes et les séparatistes de tous azimuts et de tout genre; *exempli gratia*: justicialisme collectiviste exacerbant, corporatiste et déraisonnable par ses prétentions antihumaniste, réduisant l'individu aux « racines » à la place de la « couronne » de la même souche; à partir d'ici, *exempli gratia*, l'inhibition des médecins par le si-dit *mal praxis* indéfini qui prône une sorte d'infaillibilité humaine et un fétichisme des contrats de résultat en abolissant le plus humain contrat de moyen, les nobles buts de la convivialité pacifique et ouverte; l'exagération du principe d'*estoppel (de l'expectative légitime)* et de la responsabilité politique assez réduite dans le droit romain (voire les 3 actions sans

consentement: *pollicitatio*, visant une promesse de don d'un candidat à une magistrature de la cité; *votum,* visant une promesse faite à une divinité, respectivement *indicium*, promesse unilatérale pour la restitution d'un objet perdu);

3. l' « État de droit », avec le *totem* « unificateur » correspondant, (c'est-à-dire, une ordre juridique « panthéiste » et abstrait inflexible, déshumanisée et immuable et toujours respectée comme les *lares et les pénates* d'antan); en un mot, un « État de droit » transformé selon les intérêts politiciennes du moment d'un simple instrument d'antan, créé contre tout pouvoir absolu, dans un but en soi, un État de la « tyrannie du droit » (c'est pour cela que les tyrans aiment tant cette idée fallacieuse de l'« État de droit » *messianique*, accablant et déshumanisé, en oubliant la démocratie co-participative et les hommes réels, ceux qui sont les bénéficiaires du droit, pas les « soumis » d'une ordre qui doit être, bien au contraire, toujours adaptable, toujours relationnelle). *Exempli gratia*: l'hyperinflation législative vivement critiquée par Jean Carbonnier dans son ouvrage « Flexible droit » et « Sociologie juridique »;[1] l'inflation des solutions

[1] « *Addendum primus: exempli gratia :* voir en ce sens les suivantes : J. Carbonnier: *Summum jus, summa injuria*. *Une leçon de Cicéron (*http://expocujas.univ-paris1.fr/Carbonn.html); voir toutes les bizarreries juridiques; voir : *Justice excessive devient injustice* (Cicéron, Traité des *Devoirs: comble de droit, comble d'injustice) ;* voir son pendant*: Dura lex, sed lex (La loi est dure, mais c'est la loi*; même si elle est assez pénible, indépendamment de sa teneur) ; De nouveau, Cicéron: "Legum servi sumus ut liberi esse possimus" (*Nous sommes esclaves des lois pour pouvoir etre libres;* sens: la liberté des uns s'arrête où la liberté des autres commence; en même sens: J.-J. Rousseau & Thomas Hobbes (*Leviathan) ; c*ontre toute interprétation *stricto sensu* de la loi; contre tout formalisme juridique excessif; contre l'interprétation *ad litteram; p*our une interprétation plus large, contextuelle, organique, multipolaire et ouverte: *exempli gratia:* la réhabilitation *post mortem*: voir mon article de la *Revue roumaine de droit*/1998; voir aussi : "Celui qui se fait ver, dit Kant, peut-il se plaindre d'être écrasé ?» ; la loi humaine (rigide) et la loi naturelle (élastique + *aequitas*); contre toute inflation normative (Carbonnier). Voir aussi : Portali,. *Discours préliminaire*, apud M. Messenet (texte sur Internet), apud Valerius M. Ciuca, *Euronomosofia :* « On gouverne mal quand on gouverne trop. Un homme qui traite avec un autre homme, doit être attentif et sage ; il doit veiller à son intérêt, prendre les informations convenables, et ne pas négliger ce qui est utile. L'office de la loi est de nous protéger contre la fraude d'autrui, mais non pas de nous dispenser de faire usage de notre propre raison. S'il en était autrement, la vie des hommes, sous la surveillance des lois, ne serait qu'une longue et honteuse minorité ; et cette surveillance dégénèrerait elle-même en inquisition. C'est un autre principe, que les lois, faites pour prévenir ou pour réprimer la méchanceté des hommes, doivent montrer une certaine franchise, une certaine candeur. Si l'on part de l'idée qu'il faut parer à tout le mal et à tous les abus dont quelques personnes sont capables, tout est perdu. On multipliera les formes à l'infini, on s'accordera qu'une protection ruineuse aux citoyens ; et le remède deviendra pire que le mal. Quelques hommes sont si méchants, que, pour gouverner la masse avec sagesse, il faut supposer les plus mauvais d'entre les hommes, meilleurs qu'ils ne sont. » ; voir aussi : « La plus grande action magique de l'homme est d'établir des lois.», Tommaso Campanella, extrait, *Du sens des choses et de la magie*; voir aussi pour ce thème:

- « Quand les lois seront justes, les hommes seront justes. » Anatole France, extrait du *Monsieur Bergeret à Paris. »*

jurisprudentielles extrêmement contradictoires et controversées dans le *Common Law*;[2] le manque de sécurité juridique déterminée par la surabondance des interprétations aléatoires partant des solutions relativistes à la place des solutionnes relationnelles; l'épitomé de ces inflations de tout sorte, l'efflorescence d'une bureaucratie flamboyante et terrifiante, inutile, usurpatrice du principe de bonne fois (*bona fides*) , très couteuse et chronophage, critiquée, de même, par Jean Carbonnier à coté d'une fiscalité énorme, comme un monstre léviathanique; la complication inutile de la vie des gens, à la place d'une *sancta simplicitas* prônée par l'ontologie d'un système juridique rationnel comme le droit romain d'antan (de nouveau, *bona fides*…); la destruction du principe de la bonne-foi et des contrats *verbis*, assez simples; le non-respect de l'idéal social que j'ose le dénommer le principe de la quasi-sinchronicité entre l'illégalité et sa réparation légale et judiciaire pour ne pas transformer la Justice dans une arme de *vendetta* politique (ce qui est plus grave que l'absence de la Justice), ce qui nous suggère le procès des opposants politiques *et ejusdem farinae*, les procès bolcheviques, soviétiques et communistes des années '50 du siècle passé, la chasse des sorcières, la chasse du maccarthysme aux USA, tous les excès au nom d'une ordre « parfaite », au nom d'un « État de droit » purement métaphysique et souvent assez ridicule par son hypocrisie tardive caché sous le signe d'un pouvoir éphémère et usurpateur de la justice véritable,

[2] *Addendum secundus* : voir : http://www.savezvousque.fr/societe/proces-insolites.html : *exempli gratia*: «Le procès Liebeck contre McDonald's. En 1992, Stella Liebeck, femme de 79 ans habitante de Santa Fe dans l'État du Nouveau-Mexique avait acheté un café au Mc Drive d'un McDonald. Voulant ajouter du lait et du sucre à son café, elle essaya d'enlever le couvercle du gobelet de café, sans succès puisque ce dernier resta coincé. Elle entreprit alors de procéder à la manipulation avec ses deux mains et coinça donc le gobelet entre ses genoux. Elle tira donc sur le couvercle qui se détacha brutalement et renversa le café brûlant sur ses genoux, le siège, ses cuisses et son entrejambe. Brûlée aux deuxième et troisième degrés, elle fut hospitalisée et subit de multiples greffes de peau. Elle resta ainsi immobilisée pendant 3 semaines, assistée au quotidien par sa fille qui dut prendre un congé sans solde. Le 18 août 1994, le jury déclara McDonald's responsable à 80% mais estima que Stella Liebeckétait également elle-même responsable à hauteur de 20 % de ses blessures. MacDonald's fut donc condamner à payer 640 000 $ de dommages et intérêts. McDonald's fit appel et les parties conclurent finalement sur un accord dont le montant est toujours secret à ce jour, mais qui serait inférieur à 600 000 $. Cette histoire a donné naissance aux « Stella Awards », un prix qui récompense les verdicts de procès insolite. » ; voir aussi : « Grazinski et sa caravane : En 2000, Grazinski Merv, dans l'État d'Oklahoma City, acheta une grande caravane de la marque Winnebago avec régulateur de vitesse. Lors de son voyage, il régla sa caravane afin de stabiliser sa vitesse à 113 km/h, puis quitta son siège pour aller se préparer un café. Évidemment, le véhicule quitta la route, s'écrasa et se renversa. Grazinski poursuivit la société Winnebago en justice parce qu'elle n'avait pas mentionné dans son guide d'utilisation que le véhicule ne pouvait pas se conduire tout seul. À la fin du procès, la société Winnebago a dû lui reverser une somme de 1 750 000 $ et lui offrir une nouvelle caravane à Grazinski. Depuis, la société a dû modifier les instructions de son guide d'utilisation. » ; voir aussi : « Terrence Dickson et le plus beau cambriolage : Bristol (Pennsylvanie) : En 1998, il a porté plainte contre la compagnie d'assurance de la maison arguant que la situation l'avait placé dans un état de détresse psychologique. Il gagna devant le jury 500 000 dollars d'indemnité pour torture morale. L'interrupteur de la porte du garage de la maison qu'il était en train de cambrioler fonctionnant mal, il s'est retrouvé enfermé dans le garage, jusqu'au retour de vacances des propriétaires, 8 jours plus tard. Ne survivant que grâce à un stock de bouteilles de pepsi et de nourriture pour chien, il était normal qu'ils payent non. Si on peut plus cambrioler tranquille…"; » voir tant d'autres sur Internet…

indépendante et sobre; par conséquent, la seule solution est l'abolition de tout immunité des dirigeants politiques (sauf pour les décisions collectives ou celles qui respectent les procédures d'une conduite collective prescrite); c'est le temps de privatiser la vie individuelle et de faire revivre les idéaux de la vie collective en renonçant à ce traitement à rebours des nos valeurs; c'est l' idéal du principe de la subsidiarité prôné par le Traité de Maastricht (le plus exemplaire traite de l'histoire du de l'Europe).

GESTION PREVISIONNELLE, MERITES DES AGENTS, OUVERTURE DES RECRUTEMENTS: LES EVOLUTIONS EN COURS DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES LOCALES AU REGARD DU MARCHE DU TRAVAIL

Denis LARRIBAU
Procureur financier, Chambre régionale des comptes
de Nord-Pas-de-Calais, Picardie

Abstract: *Local public sector represents 12 % of total jobs in the country. Local administrations are developing new methods of human resources (HR) management. The "chambres régionales des comptes", as supreme audit institutions (SAI) on local administration, set out a severe opinion on the efficiency of HR policies and suggest major improvements. Planning of human resources management is mainly unsuccessfully according to a 2012 country progress report. Human resources management is not usually connected with the global objectives of the administration and is restricted to the existing situation. Recommendations are also to share manpower within public entities, which are particularly numerous, and to increase training courses to improve skills in accordance with needs. Staff recruitment do not take part into global policies and often consist in the satisfaction of manpower needs of the active departments of the administration which provide different services to the local population. The reform of the pension system, the opposition of present staff to external and internal mobility and the financial constraint can be considered put a block under necessary changes in human resources management. Future needs are not anticipated. Career management remains in prospect of a basic respect of staff legal rights. Standards of assessment, promotion and payments show concern for both equality between administration members and enforcement of competitiveness of local administration on work market. Performance valuation is usually confused with private grading which follows a large range of traditional values as length of service, university degree or administrative corps. This is why promotion and level payment do not represent personal qualities and abilities do not appear management criterions at the present time. Despite of inequities in recruitment process, public jobs are attracted for workers. The administration gives greater place to contractors rather than official staff. Improvements are going on at the present time with the implementation of a planning management within an approach by skills and performance. The crisis the public finances gives an opportunity to change public policies. Regulations and rules will have to be adapted to the new deal of human resources management.*

Keywords: *local public sector, jobs, human resources management*

Introduction

Les administrations locales françaises constituent des acteurs importants sur le marché du travail. Elles représentent 12 % de l'emploi sur le territoire français. Ainsi, sur les 5,3 millions d'agents publics que compte la France, les collectivités locales et leurs établissements publics en emploient 1,8 million et la fonction publique hospitalière, dont les agents sont gérés, de droit ou de fait, localement, nonobstant le

statut national des établissements, en emploie 1,1 million. Les effectifs des agents territoriaux ont connu une forte croissance depuis 30 ans, en raison du développement des politiques publiques locales et des transferts de compétences de l'Etat[1].

La Cour des comptes et les chambres régionales des comptes constituent, dans l'exercice de leurs fonctions d'évaluation des politiques publiques et de contrôle de la régularité, de l'économie des moyens et des résultats atteints, des observateurs privilégiés des évolutions qui affectent les collectivités locales et les établissements hospitaliers. Les observations et les recommandations qu'elles formulent, notamment les plus récentes de 2011 et 2012, permettent de dresser un tableau large et critique des ambitions et des lacunes dans le domaine des ressources humaines.

La gestion prévisionnelle des ressources humaines a fait l'objet d'une enquête d'évaluation menée par les juridictions financières dont les résultats ont été insérés au rapport public annuel de la Cour des comptes de 2012[2]. Par ailleurs, ce thème est très régulièrement inclus dans les audits sur la gestion des collectivités locales réalisés par les chambres régionales des comptes, qui corroborent et complètent les résultats de l'enquête précitée.

La demande citoyenne d'amélioration constante de l'efficacité de l'action publique et la tendance lourde à la raréfaction de la ressource financière obligent les acteurs publics à dépasser la logique traditionnelle de gestion par le risque juridique. L'évolution induite est tout juste entamée dans la plupart des collectivités locales.

La gestion des ressources humaines au sein des administrations locales (1) reste peu prévisionnelle, faute d'être intégrée aux objectifs stratégiques de l'organisme et de mise en place des outils nécessaires, et (2) repose sur une administration égalitaire des recrutements et (3) des carrières, par manque de maîtrise des paramètres externes et des besoins internes, (4) ce qui ne nuit pas à l'attractivité de ces administrations dans un contexte de chômage important et d'insécurité des emplois privés existants.

[1] De 1998 à 2009, les effectifs des régions ont augmenté de 21,2 % par an, ceux des départements de 5,4 %, Entre 1998 et 2009, ceux des intercommunalités de 9,7 % par an en moyenne et ceux des communes de 1,4 % par an (Rapport 2010-2011 sur l'état de la fonction publique, DGAFP). A titre d'exemple, entre 2005 et 2008, les effectifs budgétaires pourvus du département du Nord sont passés de 5 270 à 7 897. Sur les 2 832 créations de postes, seules 469 l'ont été hors transferts de l'Etat. Ainsi, à la suite de la loi du 13 août 2004 qui a défini l'acte II de la décentralisation, 133 000 personnels, comptabilisés en équivalents temps plein (ETP) travaillant dans les services de l'Etat, ont été transférés aux collectivités territoriales dans les années 2006-2009.

[2] Chambres régionales des comptes d'Alsace, d'Aquitaine, d'Auvergne, de Bretagne, du Centre, de Corse, de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique, d'Ile-de-France, de Lorraine, de Nord-Pas-de-Calais, de Haute-Normandie, des Pays-de-la-Loire, de Poitou-Charentes, de Provence-Alpes-Côte d'Azur et de Rhône-Alpes sur 79 organismes, dont 49 communes de toutes tailles, 9 intercommunalités, 12 départements, 3 régions, 5 centres départementaux de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) et Cour des comptes sur le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), insertion au rapport public annuel 2012.

1. La gestion prévisionnelle des ressources humaines des collectivités locales reste largement inaboutie

L'identification des besoins constitue le préalable d'une politique de recrutement et de gestion des agents. Elle dépend des choix en matière d'actions et d'organisation. La mise en place d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines permet de dépasser le rôle d'administration des agents et de recrutements à la demande des services traditionnellement assigné aux services des ressources humaines en intégrant pleinement la fonction dans la politique de la collectivité.

La démarche prospective requiert l'analyse de la structure existante et future de la population d'agents en fonction des objectifs stratégiques de la collectivité. La réalisation de ces objectifs est ensuite déclinée, dans le domaine de la gestion des ressources humaines, en effectifs, en métiers et en compétences, afin de déterminer les besoins futurs, en identifiant, notamment les facteurs clés d'évolution des métiers, notamment pour les plus sensibles. La mise en regard de ces deux séries d'éléments permet un diagnostic d'écart qui peut déboucher sur des plans d'action, globaux ou sectoriels, par services ou par métiers.

1.1. La détermination d'objectifs stratégiques constitue un préalable à une gestion prévisionnelle

Pour le département de la Moselle comme pour la ville de Lyon, la fixation d'orientations claires et d'un calendrier réaliste, la bonne connaissance initiale de l'existant, la détermination d'objectifs mesurables, la diffusion de la démarche dans les directions et l'association de tous les acteurs ont permis la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle.

Toutefois, la démarche se limite le plus souvent à un effort de connaissance précise de l'existant et à des démarches d'accompagnement ponctuel ou partiel des politiques stratégiques.

Les décisions en matière de réorganisation, de territorialisation d'activités, de remise en cause d'activités, impactent les ressources humaines et les besoins en effectifs, métiers et compétences. Ceci vaut pour des projets comme des extensions d'horaires d'ouverture au public ou la mise en place de nouveaux procédés techniques comme pour les choix entre différents modes de gestion, comme le marché, la régie et la délégation pour la restauration, les déchets, l'eau ou la voirie.

Dans son projet de modernisation de la gestion routière, le département de l'Isère a défini une organisation cible, qui se met en place au fur et à mesure des mobilités et des départs. La direction des ressources humaines de la mairie de Roubaix compte un service « prospective budgétaire et organisationnelle », chargé d'une fonction de conseil en organisation à destination des services municipaux. Le projet de gestion prévisionnelle du département du Var s'inscrit dans une refonte

de l'organisation globale des services qui intègre l'impact de l'évolution des missions sur les besoins futurs en personnels et en moyens logistiques.

Les nouvelles possibilités légales et réglementaires de mutualisation (lois du 13 août 2004 et du 16 décembre 2010), principalement entre communes et EPCI, permettent la mise à disposition de services de la commune vers l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) ou de l'EPCI vers les communes même en cas de transfert partiel de compétences, la création de services communs entre des communes et une intercommunalité en dehors des compétences transférées, la mutualisation horizontale entre les départements, les régions et leurs satellites par une mise à disposition de services ou des services unifiés. A terme, le mouvement de mutualisation devrait aboutir à la mise en œuvre d'une politique harmonisée de gestion des ressources humaines sur un territoire étendu.

Toutefois, il est significatif de constater que la mutualisation des personnels mise en œuvre en 1970 par la communauté urbaine et de la ville de Strasbourg demeure à ce jour la plus aboutie. Pour autant, les véritables gains de productivité sont générés par les transferts de compétence et non par la mutualisation des fonctions support, actuellement privilégiée.

En revanche, les établissements de santé ont été conduits à adapter en permanence leur organisation à leurs moyens pour faire face à leurs missions dans le contexte de déficit budgétaire de l'assurance maladie et de l'Etat, qui sont leurs premiers financeurs[3].

1.2 L'établissement de plans d'action établis par métiers doit intégrer une démarche de formation

Le répertoire des métiers territoriaux, élaboré par le centre national de la fonction publique, recensait, en juin 2011, 230 métiers, répartis en 35 familles et en 5 grands domaines d'activité: trouver la meilleure adéquation possible des agents aux métiers est ainsi un enjeu majeur.

La première étape, souvent mise en œuvre, consiste à enrichir les fiches de postes, qui doivent dépasser l'énumération des activités à réaliser. Il existe encore des réticences à l'élaboration de fiches de postes complètes, de la part d'agents inquiets d'une remise en cause même indirecte de leur niveau professionnel, mais aussi de cadres et d'élus entendant conserver une souplesse dans les tâches confiées.

La ville de Lyon différencie les emplois « représentatifs » au sein de la collectivité ou « isolés », les emplois « transverses » à plusieurs secteurs ou « spécifiques » et les emplois « sensibles », en raison d'une évolution qualitative nécessitant des compétences et un profil différents, de sous-effectifs malgré leur caractère stratégique, de l'absence de perspectives pour les titulaires ou d'un risque élevé d'inaptitude à terme.

[3] Les cahiers hospitaliers, avril 2012, Eve Parlier, Céline Dugast.

La commune de Roubaix met en œuvre une démarche « métiers » dès 1988 avec une organisation en 117 métiers, regroupés en 13 familles, et un tableau de concordance « métiers-grades » qui définit un déroulement de carrière pour chaque métier. Les métiers ont, en outre, été cotés suivant six critères: technicité, responsabilité de décision et autonomie, responsabilité hiérarchique, complexité de l'emploi et difficulté d'organisation, contraintes liées au service public et à l'emploi, niveau relationnel.

Une commune de taille plus réduite comme Sarreguemines a lié à partir de 2005 les fiches de postes et de compétences, le plan de formation, l'organigramme et le programme de recrutements.

A terme, la démarche prévisionnelle implique l'élaboration d'un répertoire-cible, qui n'a cependant pas été relevé lors des contrôles effectués par les chambres régionales des comptes.

La formation professionnelle permet de répondre à la complexité et à la technicité croissantes des postes, à l'apparition de nouveaux métiers et à l'exigence accrue de qualité du service rendu. Elle est d'autant plus importante que près des 4/5 des agents territoriaux sont des agents d'exécution. Or en 2009, le nombre moyen de jours de formation suivis se situait seulement à 2,4 par agent territorial et par an.

Les actions de formation doivent procéder de la définition d'une stratégie cohérente, fondée sur l'analyse des métiers et compétences et des besoins de la collectivité. Elle nécessite un traitement détaillé des informations fournies par les agents de terrain et par les correspondants formation.

A Quimper, les entretiens professionnels individuels réalisés annuellement sont l'occasion de recenser les besoins de formation, en même temps que les informations nécessaires au développement des compétences individuelles et collectives.

Les fiches de postes, les répertoires des métiers, les plans de recrutement et de mobilité et les synthèses des évaluations individuelles doivent alimenter les plans de formation. Or beaucoup de collectivités n'ont pas élaboré de plan de formation, malgré l'obligation fixée par la loi du 12 juillet 1984, réitérée par la loi du 19 février 2007. Lorsqu'ils existent, beaucoup de plans consistent en une simple addition des demandes individuelles sans définition d'objectifs ni mise en cohérence avec les projets et les besoins réels de la collectivité et de chaque service.

Trop de plans de formation ne constituent pas des outils managériaux, mais plutôt des catalogues à la disposition des personnels, qui effectuent librement leur choix. En général, ils restent organisés par type de formation (techniques, management, bureautique, examens et concours, par exemple) et non par nature de formation, par métier ou par projet. Peu de parcours pluriannuels de formation sont identifiés.

La loi du 19 février 2007 a également institué une validation des acquis de l'expérience (VAE), qui rend possible un changement de métier sans avoir le diplôme ou le titre requis. Le développement de la VAE reste cependant marginal, alors que le dispositif est bien adapté à certains profils professionnels fréquents dans les collectivités territoriales, comme les agents peu qualifiés ou en voie d'usure professionnelle.

Les bilans de compétences ou les actions d'accompagnement restent ponctuels. Un projet « reclassement » est mené par la ville de Lyon depuis la fin de 2007, avec plusieurs volets: gestion des réintégrations et des redéploiements, accompagnement global des agents en reclassement pour raisons de santé, prévention des problèmes d'aptitude par l'analyse des conditions de travail réelles, prévention et traitement collectif des mobilités délicates. Cet exemple témoigne des larges marges de progrès qui s'offrent aujourd'hui aux collectivités territoriales.

Dans la fonction publique hospitalière, la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences est en cours de mise en place[4]. Ainsi, le regroupement des médecins en trois corps statutaires (au lieu de dix) est préconisé afin de faciliter la gestion des personnels médicaux.

2. La gestion des recrutements est moins un facteur qu'une conséquence des politiques de la collectivité

La gestion des recrutements est en général assez peu reliée aux objectifs stratégiques, faute de réussir à appréhender les paramètres externes influant sur l'évolution des besoins. Elle s'inscrit donc principalement dans le cadre des modes de fonctionnement et d'organisation existants.

2.1. Réformes des retraites, résistance à la mobilité interne ou externe, contrainte financière constituent autant de freins pour mettre en place une gestion prévisionnelle des recrutements

Plusieurs facteurs rendent difficiles l'anticipation des besoins et la mise en œuvre d'une gestion pluriannuelle des recrutements.

Les départs à la retraite sont devenus délicats à prévoir en raison des réformes successives et de l'incertitude qu'elles entraînent chez de nombreux agents. Même de grandes collectivités se déclarent incapables de prévoir les départs à la retraite à plus de 8-10 mois.

En outre, il peut exister une réelle concurrence entre collectivités, sur un bassin d'emploi ou sur le plan national, que ce soit pour l'encadrement supérieur ou les secteurs sensibles, dans lesquels les candidats compétents peuvent être rares au regard de la demande: notamment puériculture, social et médico-social, voirie, finances publiques, juridique, en particulier.

Or, ces difficultés de recrutement sectorielles seraient plus faciles à surmonter par des efforts d'anticipation, notamment grâce à des prévisions pluriannuelles.

Des partenariats avec des établissements d'enseignement ou de formation apparaissent, comme ceux mis en place à l'initiative des centres de gestion de la

[4] Les cahiers hospitaliers, avril 2012, Christophe Baret, Ewan Oiry

région Poitou-Charentes. Les centres de gestion organisent aussi des bourses locales de l'emploi et des campagnes de recrutement.

Beaucoup de collectivités donnent désormais un degré élevé de priorité à la mobilité interne. La proportion d'emplois vacants ainsi pourvus a atteint 40% en 2009 dans les services du département de la Sarthe, qui a mis en place un « mouvement annuel de permutation de postes ».

La difficulté du recours à la mobilité interne tient au fait que de nombreuses collectivités ne recensent pas périodiquement et systématiquement les souhaits de mobilité. Elles n'effectuent des recherches de candidature interne qu'au coup par coup, au moment de la vacance d'un poste. Par ailleurs, la collectivité n'examine pas systématiquement, en amont, examiner s'il n'existe pas des possibilités de réorganisation du travail, du temps de travail, des services ou des possibilités de limitation du temps partiel ou de recours aux heures supplémentaires. Une organisation différente du travail et des services évite dans certains cas le recours aux recrutements.

La mobilité entre fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière est lente à émerger, en dépit de l'adoption de dispositions réglementaires facilitantes (décret du 12 novembre 2010), en raison d'obstacles statutaires et de pratiques managériales qui ne l'encourage pas ainsi que le souligne l'Association des régions de France. Pourtant, les compétences et les métiers se rapprochent entre les différentes collectivités publiques.

La contrainte financière constitue un facteur décisionnel majeur dans les établissements de santé et pourrait prendre plus d'importance dans l'avenir au sein des collectivités locales du fait de la raréfaction de la ressource[5]. Ainsi, l'organisation des gardes au sein des services d'incendie et de secours est-elle particulièrement coûteuse, du fait de la faiblesse du nombre de jours de travail (entre 90 et 100 par an) et de la part des interventions au sein du temps de travail (environ 10 % pour les régimes organisés en gardes de 24 heures hors Paris et Marseille), de sorte que les effectifs et leurs répartition entre professionnels et volontaires selon les obligations statutaires de chacun et la période de la journée sont pas adaptés aux besoins[6].

2.2. La politique de recrutement reste peu connectée aux objectifs stratégiques et aux besoins futurs

Le recrutement devrait être précédé d'une analyse des besoins pour garantir la meilleure adéquation entre le poste et l'agent. Souvent cependant, les recrutements se font au « fil de l'eau », lors de mutations ou de départs à la retraite, sans réflexion préalable suffisante.

[5] En 2010, les dépenses de personnel des collectivités territoriales s'élevaient à 51,7 Md€, soit un tiers des dépenses totales de fonctionnement, à comparer aux 68,6 Md€ de dépenses d'investissement (source : DGCL).

[6] Rapport particulier de la Cour des comptes sur les services d'incendie et de secours (SDIS), 29 novembre 2011.

Au sein de la communauté d'agglomération de Mulhouse, les demandes de remplacement s'effectuent sur la base de notes émanant des services, accompagnées d'un profil de poste et d'un avis du directeur général adjoint compétent. Ces propositions sont instruites par la direction des ressources humaines, qui les complète par la vérification de la vacance, l'étude de l'impact budgétaire et la recherche de possibilité de mobilité interne, avant transmission au directeur général des services pour décision. Le département de la Moselle utilise, comme base pour les recrutements, les fiches de fonction, élaborées dans le cadre de la gestion prévisionnelle des effectifs, de l'emploi et des compétences.

Ces initiatives intéressantes restent rares. Elles sont parfois motivées par des considérations de maîtrise de la masse salariale, dont la croissance moyenne est supérieure sur le long terme à celle de la ressource, sans forcément découler d'une volonté de mieux adapter les ressources humaines aux métiers et aux compétences futurs. C'est alors davantage une optique financière annuelle qui prévaut, la ressource humaine étant *de facto* considérée comme une variable d'ajustement.

Les collectivités formalisent rarement leur politique de recrutement par des procédures d'identification préalable des besoins et d'analyse des meilleurs moyens pour y répondre. Le plus souvent, aucune ventilation ou consolidation des besoins par filières, catégories, grades, ni par postes, métiers, compétences, n'est réalisée. Les tableaux de bord se limitent le plus souvent à suivre la démographie des agents, les effectifs et les flux statistiques d'arrivées et de départs.

Les recrutements s'effectuent encore trop souvent au niveau des services, la direction des ressources humaines n'intervenant qu'en support juridique.

La centralisation des décisions de création, de maintien ou de suppression de postes au niveau directionnel le plus élevé est généralement plus favorable à une approche prévisionnelle. C'est le cas pour la commune et la communauté d'agglomération de Quimper et pour le département de la Savoie.

Enfin, il existe peu d'exemples d'évaluation de la politique de recrutement par la mission d'inspection, le service de contrôle de gestion de la collectivité ou un cabinet d'audit externe. Il s'ensuit que le recrutement n'est pas toujours directement connecté aux besoins. Par exemple, le passage en délégation de service public de certains services n'entraîne pas nécessairement une diminution des effectifs à due proportion, toutes choses étant égales par ailleurs.

Les disparités de nombre et de qualification des agents entre collectivités locales et, dans une mesure moindre, entre établissements de santé de même strate exerçant les mêmes compétences sous la même forme apparaissent souvent importantes et s'expliquent principalement par le choix de limiter ou non les effectifs. Les interrogations sur le nombre d'agents, très variable entre des collectivités de même taille exerçant leurs compétences d'une même manière directe ou déléguée et marqué par de forts tropismes régionaux, commencent à poindre[7].

[7] Les communes ont-elles trop recruté ? Emmanuelle Stroesser, Dossier, Maires et présidents de communauté de France, 11 juin 2012, p.38-43.

3. La gestion des carrières reste marquée par une approche réglementaire des droits des agents

La culture administrative de l'application de la règle et la satisfaction des exigences matérielles des agents constituent des objectifs difficiles à dépasser nonobstant la volonté affichée de la plupart des acteurs de la gestion des ressources humaines de valoriser davantage les mérites et les compétences.

3.1. Les processus d'évaluation, d'avancement et de rémunération traduisent le double souci d'administrer de manière égalitaire et de renforcer la compétitivité de l'organisme sur le marché de l'emploi

L'évaluation est le plus souvent confondue avec la notation

La gestion des compétences et des carrières contribue à adapter la ressource aux besoins futurs de la collectivité. Elle permet d'éviter le recours au recrutement externe en période de contraintes budgétaires. Elle peut améliorer le climat social et fidéliser et motiver les agents, par un suivi individualisé des parcours.

La notation individuelle compare l'agent aux autres agents à un instant donné. Souvent, elle ne sert pas véritablement à fonder les appréciations, ni les rythmes d'avancement (la plupart du temps quasiment identiques), ni les éventuelles modulations de primes.

En revanche, l'évaluation prend en compte les évolutions, les comparaisons d'une année sur l'autre et l'appréciation des résultats par rapport aux objectifs et aux missions.

Le décret du 29 juin 2010, pris en application de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels, élargit l'intérêt de l'exercice au-delà de l'évaluation individuelle. Il officialise, pour une période expérimentale, une pratique mise en œuvre auparavant dans certaines collectivités.

L'entretien professionnel permet de mesurer l'écart entre les compétences attendues et manifestées dans le poste, d'identifier les potentiels et les « viviers » de compétences inexploitées, d'anticiper les mobilités internes et de faciliter l'élaboration des plans de formation. La convocation à l'entretien est accompagnée de la fiche de poste et d'un canevas d'entretien professionnel servant au compte rendu.

Les collectivités ont ensuite intérêt à effectuer un traitement informatisé global des résultats des entretiens, notamment pour le recensement des compétences attendues et existantes, et pour les demandes de mobilité et de formation. Ce type de traitement permet la mise à jour des fiches de postes au sein du département de l'Isère depuis 2009.

L'avancement et la rémunération valorisent peu le mérite

L'article 20 du statut général de la fonction publique modifié par la loi du 5 juillet 2010 permet de prendre en compte dans la rémunération des fonctionnaires les fonctions et les résultats individuels et collectifs. Cette évolution, qui doit se

faire dans le cadre du principe de parité entre les fonctions publiques, n'a pas encore produits d'effets tangibles.

Alors que l'article 78 du statut de la fonction publique territoriale destine l'avancement minimum d'échelon aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie, la logique de la loi est inversée dans la plupart des collectivités, même de grande taille: l'avancement d'échelon s'y fait quasi exclusivement à l'ancienneté minimale. L'évaluation des agents n'a, dès lors, pas d'incidence significative sur les agents. Les collectivités se privent ainsi d'un outil de gestion pluriannuelle utile pour la prise en compte des compétences acquises et à acquérir.

La suppression des quotas réglementaires pour l'avancement de grade, par la loi du 19 février 2007 qui a modifié l'article 49 du statut de 1984, n'aurait pas dû avoir pour conséquence d'amener les collectivités à proposer tous les promouvables pour l'avancement. Les ratios « promus-promouvables » ont, en effet, remplacé les quotas antérieurs par l'application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour l'avancement de grade concerné.

Cependant, le taux de promotion, à chaque changement de grade, voté par l'assemblée délibérante depuis la loi de 2007 est fixé à 100 %, par une grande majorité de communes. Ceci revient, de fait, à inscrire tous les agents au tableau d'avancement.

Autrement dit, au-delà du dévoiement de la règle posée par le législateur, ces collectivités se privent d'un outil de gestion différenciée des carrières, de motivation et de récompense du mérite et des résultats, outre d'un moyen de maîtrise de la masse salariale.

Peu nombreuses sont les communes, comme celle d'Orange (Vaucluse), qui ont adopté des ratios de 25 à 40 % pour les avancements de grade et les promotions internes. La différenciation plus nette des rythmes d'avancement n'a pas seulement pour vocation de faciliter des économies budgétaires. Les possibilités de mobilité interne et d'évolution vers d'autres emplois permettent aussi de proposer des perspectives attractives aux agents les plus motivés et les plus efficaces.

Pour les sapeurs-pompiers, la transformation des postes des agents permet de bénéficier de promotions sur place à fonction inchangée. Les quotas d'avancement par grades ne sont pas respectés.

De même, la modulation des primes et des indemnités est encore limitée. Leurs montants restent très liés aux grades.

Pourtant, la loi du 5 juillet 2010 prévoit que la prime de fonctions et de résultat (PFR) doit être mise en place lors de la première modification du régime indemnitaire suivant la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire dans les corps équivalents de la fonction publique de l'Etat. Les modulations seront désormais plus aisées, du moins si les collectivités territoriales acceptent de rompre avec les pratiques actuelles.

Les indemnités de responsabilité et de spécialité des sapeurs-pompiers peuvent être attribuées à des personnels n'exerçant pas les responsabilités exigibles.

Le régime indemnitaire avait pour fondement originel de prendre en compte l'atteinte d'objectifs identifiés en amont. Il peut retrouver cette fonction

d'incitation à l'acquisition de compétences et de reconnaissance de la qualité du travail effectué, mais encore faut-il que la volonté du législateur soit respectée.

Certains compléments de rémunération ont été détournés de leur objet au profit des agents ou de certains d'entre eux. Ainsi, le paiement d'heures supplémentaires forfaitisées s'accompagne trop souvent dans les petites collectivités d'une absence de contrôle de la réalité du service fait, faute d'un système automatisé de décompte d'heures. De même, pour l'encadrement supérieur, certains éléments de rémunération sont négociés lors de l'embauche, y compris avec des agents sous statut, indépendamment de la rareté de la ressource.

A contrario, dans le cas spécifique du manque de médecins pour assurer le fonctionnement du service public de santé, certains centres hospitaliers rémunèrent des gardes et astreintes dans des conditions irrégulières sur la base d'accords donnés lors de l'embauche ou bien recourent à des sociétés spécialisées dans la mise à disposition de médecins remplaçants.

Une évolution, cependant, se fait jour dans la prise en compte de plus en plus fréquente dans les compléments de rémunération de l'absentéisme, qui dépasse en volume de 10 % du temps de travail dans les collectivités de plus de 350 agents et dans les hôpitaux[8], en hausse régulière depuis plusieurs décennies.

Pour autant, la prise en compte du mérite, à l'instar de la pratique dans de nombreuses entreprises, est contestée au regard des méthodes alternatives d'adhésion des agents à des projets et de réorganisation en conséquence des collectivités[9].

3.2. Les compétences ne constituent pas véritablement un critère de gestion

La gestion des compétences est l'un des objectifs de la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels du 3 août 2009, qui a instauré notamment un droit au départ et une nouvelle voie de mobilité, l'intégration directe, et qui a renforcé l'accompagnement professionnel. Si l'organigramme de nombreuses directions des ressources humaines inclut désormais une gestion des compétences et des carrières, celle-ci se résume encore souvent à une administration traditionnelle du déroulement des carrières.

La communauté d'agglomération Mulhouse Alsace Agglomération a mené des études de classification des postes de « maîtrise », de catégorie B et de catégorie A. Elles ont pour objectif de mettre en place des évolutions de carrière et des régimes

[8] La moyenne nationale s'élève à 20,6 jours d'absence en 2009 pour cause de maladies ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, et 3,6 jours pour cause de maternité-paternité, d'adoption ou pour d'autres raisons selon le ministère de l'intérieur (direction générale des collectivités locales). Les chambres régionales des comptes ont relevé des niveaux plus de deux fois supérieurs dans certaines collectivités d'outre-mer.

[9] L'influence du mérite sur les salaires et les promotions, Jean-Marie Gorgue, Pouvoirs locaux, 17 juin 2011, p.96-100 et L'engagement des agents territoriaux au travail, Stéphane Guérard, Pouvoirs locaux, 17 juin 2011, p.74-84.

indemnitaires différenciés en fonction des niveaux d'expertise et de responsabilité d'encadrement.

En 2009, la commune de La Seyne-sur-Mer (Var) a recensé les compétences, en diffusant des fiches comportant les rubriques suivantes: diplômes et concours; expérience professionnelle; formations; habilitations; expériences extraprofessionnelles (élus, bénévoles associatifs, responsables syndicaux, etc.); compétences (techniques, organisationnelles, relationnelles, sociales, informatiques, linguistiques).

Le « fléchage » des postes et la construction de parcours professionnels sont nécessaires à une gestion pluriannuelle des carrières et des compétences, dont à la fois la collectivité et les agents tirent bénéfice.

Les centres hospitaliers sont incités à relier l'entretien individuel annuel à l'évaluation des compétences et aux besoins de l'établissement afin de faciliter l'adaptation des agents aux transformations de l'hôpital[10].

4. L'attractivité des administrations locales demeure très forte en dépit de modalités de recrutement ne garantissant pas toujours un égal accès aux emplois publics

Le marché du travail des administrations locales n'est pas constitué par les seuls agents sous statut de fonctionnaire et les emplois publics locaux demeurent particulièrement convoités.

4.1. Un recrutement assez largement orienté sur des agents contractuels

En application des dispositions des articles 3 à 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les emplois publics se répartissent en emplois permanents, occupés par des agents titulaires, et en emplois temporaires, occupés par des agents contractuels en remplacement de titulaires. Les emplois permanents peuvent, toutefois, être occupés par des agents contractuels dans l'attente ou dans l'impossibilité de recruter un fonctionnaire: soit l'emploi est demeuré vacant après une tentative infructueuse d'embauche d'agent titulaire, soit il n'existe pas de cadre d'emploi correspondant à cette fonction dans le statut de la fonction publique.

Les agents titulaires sont des fonctionnaires ou, dans de rares cas, des agents sous contrat de droit public à durée indéterminée. Les fonctionnaires bénéficient du statut de la fonction publique territoriale ou hospitalière qui leur garantit une carrière et un emploi en principe au sein du même organisme. Ils sont recrutés librement pour la plupart d'entre eux (catégorie C) ou sur concours pour les fonctions d'encadrement (catégorie A) ou exigeant des capacités techniques

[10] Quels sont les effets de la mise en place de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences à l'hôpital public ? Christophe Barret, Les cahiers hospitaliers, 1er mai 2012, p.27-30.

(catégories A et B). Les agents contractuels sont titularisés de droit s'ils sont employés sur des emplois pérennes sur une période supérieure à six ans.

Les modalités de recrutement ne font plus du concours un sine qua non. La loi du 2 février 2007 a généralisé les recrutements sur titres pour les emplois de catégorie C, étendu la prise en compte des acquis et le recrutement sur titres pour l'ensemble des catégories. Le statut demeure, en droit, la pierre angulaire de gestion des agents de la fonction publique, conformément à la volonté de la population, très attachée au modèle actuel[11].

Pour autant, en contradiction avec les dispositions réglementaires, le recrutement d'agents contractuels est massif. En 2010, les agents contractuels représentaient 19,7 % des effectifs des collectivités locales, dont 45 % seulement sur des remplacements ou en l'absence de cadre d'emploi, ou et 15,9 % des effectifs des établissements hospitaliers.

De nombreuses administrations locales, territoriales ou hospitalières, considèrent le recrutement sous la forme contractuelle comme la norme, la titularisation prenant acte quelques années plus tard de la satisfaction donnée par l'agent à son employeur. Certaines collectivités maintiennent des agents affectés à des emplois permanents à temps complet ou à temps partiel sous un statut contractuel pendant plusieurs décennies, notamment dans les services liés aux activités scolaires, au mépris de la législation.

Les raisons avancées sont, pour les cadres et les spécialistes, la difficulté à recruter des travailleurs expérimentés en les intégrant à un niveau de carrière et de rémunération élevé et la difficulté à se séparer d'un agent insuffisamment performant, la faculté pour l'employeur de non-titulariser de fonctionnaires stagiaires une ou deux années après leur embauche étant rarement mise en oeuvre.

Cette politique, parfois explicitement assumée, traduit l'inadaptation des statuts, aux yeux de nombreux décideurs, élus ou fonctionnaires. Le statut de la fonction publique, qui avait initialement pour objet de garantir la qualité et l'indépendance des agents, est souvent considéré comme excessivement contraignant en matière de recrutement.

La fonction de prise en charge de l'intérêt général ne permet pas aux administrations locales de se comporter sur le marché du travail comme des acteurs quelconques, ce qu'elles ne sont pas[12], mais l'évolution des pratiques de recrutement et de gestion marque des similitudes avec celles des acteurs privés[13]. Il n'est pas rare d'évoquer un rapprochement avec les méthodes en vigueur dans le secteur privé, malgré les différences de finalités entre les deux secteurs[14].

---

[11] Performance, efficience : le personnel de la fonction publique en mutation, Florence Crouzatier-Durand, Revue Jurisclasseur, mars 2012.

[12] L'institution de l'employeur public, Jean Saglio, Pouvoirs locaux, 17 juin 2001, p.65-68.

[13] La spécificité publique à l'épreuve de la fonction publique territoriale : modèles et avenir ? 3ème journée du cycle Droit du travail et des fonctions publiques le 29 mars 2012 à Angers,, Lamy collectivités locales, 30 juillet 2012, p.63-105.

[14] Nos collectivités deviennent-elles des entreprises ? La Lettre du cadre territorial, 20 octobre 2011, n° 430, Jean-Jacques Pénin.

Il n'est donc guère surprenant que les lois relatives à la résorption de l'emploi précaire par la titularisation des agents contractuels, dont la dernière est la loi du 12 mars 2012, peinent à enrayer le phénomène[15].

Cette pratique, certes contestable, s'inscrit dans un mouvement général de rapprochement des règles de gestion de la fonction publique avec le secteur privé avec l'introduction d'un système de retraite additionnelle par la loi du 21 août 2003, du recours à l'intérim par la loi du 3 août 2009, la valorisation des primes selon les fonctions et les résultats individuels par la loi du 5 juillet 2010, la fixation de quotas de femmes et l'accroissement des possibilités de recours à des agents contractuels par la loi du 12 mars 2012.

4.2. L'emploi public demeure particulièrement recherché malgré des procédures de recrutement insuffisamment ouvertes

Les collectivités sont tenues de déclarer les emplois vacants au centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale. A l'exception des hôpitaux, la publicité est généralement minimale et se limite à la déclaration au centre de gestion. La détermination des emplois à pourvoir par mobilité interne, par mobilité externe ou par recrutement sur le marché de l'emploi n'apparaît pas toujours clairement, faute de processus de recrutement anticipant suffisamment les besoins pour s'opérer par étapes.

En outre, il est fréquemment observé que le délai observé entre la publication des vacances d'emploi et le recrutement, couramment inférieur à un mois y compris sur des postes d'encadrement ou lors de la période estivale, est insuffisant pour accroître le nombre et la qualité des candidatures.

La détermination du délai à observer fait l'objet d'une appréciation d'espèce. Le juge administratif a estimé que, pour pourvoir un emploi nécessitant des compétences courantes, un délai de trois semaines était insuffisant alors qu'un délai de deux mois est suffisant. Parfois, la publication elle-même fait défaut, ce qui est nécessairement répréhensible.

De manière générale, les collectivités ne prennent pas toutes les dispositions pour assurer la meilleure publicité à leurs offres d'emploi. Inversement, les hôpitaux recourent quasi systématiquement aux agences, au-delà de Pôle Emploi, et aux sites spécialisés dédiés aux professions médicales et paramédicales.

Pour autant, les administrations locales n'éprouvent pas de réelles difficultés à pourvoir leurs emplois, sauf dans les petites structures hospitalières pour certaines professions médicales et dans plusieurs régions pour les infirmières.

[15] Depuis la loi n° 46-2294 du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires, on dénombre une quinzaine de plans de titularisation, dont les principaux ont fait l'objet de la loi du 3 avril 1950, des lois statutaires du 11 juin 1983 et du 11 janvier 1984, de la loi « Perben » du 16 décembre 1996 et de la loi « Sapin » du 3 janvier 2001.

L'origine géographique des candidats recrutés, lorsqu'elle est appréciée, met souvent en évidence, au moins pour les emplois de faible qualification, un recrutement très localisé, souvent majoritairement concentré, sur la population résidente dans la commune. La relation intuitu personae peut donc jouer un rôle non négligeable dans l'accès à l'emploi public local. Cette « préférence locale », outre son caractère potentiellement irrégulier, nuit à l'optimisation des recrutements.

Inversement, la formalisation des recrutements ou, pour les emplois de cadres et de spécialistes, le recours à des cabinets de recrutement aident les collectivités, qui y recourent de plus en plus fréquemment, à optimiser leurs méthodes d'embauche.

* *
*

La démarche réflexive sur la nécessité de structurer les besoins dans le domaine des ressources humaines autour de la formalisation des objectifs est en cours. La gestion prévisionnelle est présentée comme un outil indispensable pour introduire le pilotage des compétences[16]. Des référentiels étrangers et désormais nationaux apportent des références aux établissements hospitaliers.

La réflexion pose les questions de la tension entre, d'une part, la gestion par la mise en œuvre de méthodes souples de management et l'organisation interne des organismes publics[17] et, d'autre part, le passage d'une gestion par statut à une gestion par métiers[18].

Les pratiques relevées à grande échelle sur le terrain par les chambres régionales des comptes demeurent largement en retrait des intentions affichées ainsi que des possibilités qu'offre la réglementation. Il reste aux collectivités à s'approprier les outils de gestion prévisionnelle et à utiliser les marges dont elles disposent pour valoriser le mérite et la compétence, en termes d'organisation collective et d'avancement individuel, avant de poser, avec une pertinence accrue, la question de l'inadaptation éventuelle du cadre réglementaire[19], compte tenu de la différence de nature entre acteurs publics et privés[20].

L'accroissement probable dans les années à venir de la contrainte financière constitue un fort stimulant pour atteindre ces objectifs. L'évolution pourrait passer par la refonte de la carte territoriale qui a conduit dans la plupart des pays européens à rechercher un seuil d'efficience par la réduction du nombre de collectivités et de strates et par l'attribution de compétences exclusives à chaque strate.

[16] Un plan stratégique des ressources humaines, Jacques Beaupied, La Lettre du cadre territorial, 15 juin 2011, p.34-38.
[17] Management public et ressources humaines, Robert Holcman, Pouvoirs locaux, 17 juin 2011, p.52-56.
[18] La gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales, Philippe Nasciet, Pouvoirs locaux, 17 juin 2011, p.85-88.
[19] L'Europe à l'heure du New Public Management, Laure Thibault, Pouvoirs locaux, 17 juin 2011, p.115-118.
[20] 30 ans de réformes de la gestion publique dans les pays de l'OCDE, Annie Chemla-Lafay, Pouvoirs locaux, 17 juin 2011, p.38-44.

Bibliographie

La gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les collectivités territoriales, rapport public annuel 2012 de la Cour des comptes, point 3.

Les cahiers hospitaliers, avril 2012, Christophe Baret, Ewan Oiry.

Rapport particulier de la Cour des comptes sur les services d'incendie et de secours (SDIS), 29 novembre 2011.

Les communes ont-elles trop recruté ? Emmanuelle Stroesser, Dossier, Maires et présidents de communauté de France, 11 juin 2012, p.38-43.

L'influence du mérite sur les salaires et les promotions, Jean-Marie Gorgue, Pouvoirs locaux, 17 juin 2011, p.96-100

L'engagement des agents territoriaux au travail, Stéphane Guérard, Pouvoirs locaux, 17 juin 2011, p.74-84.

Quels sont les effets de la mise en place de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences à l'hôpital public ? Christophe Barret, Les cahiers hospitaliers, 1er mai 2012, p.27-30.

Performance, efficience: le personnel de la fonction publique en mutation, Florence Crouzatier-Durand, Revue Jurisclasseur, mars 2012.

L'institution de l'employeur public, Jean Saglio, Pouvoirs locaux, 17 juin 2001, p.65-68.

La spécificité publique à l'épreuve de la fonction publique territoriale: modèles et avenir ? 3ème journée du cycle Droit du travail et des fonctions publiques le 29 mars 2012 à Angers,, Lamy collectivités locales, 30 juillet 2012, p.63-105.

Nos collectivités deviennent-elles des entreprises ? La Lettre du cadre territorial, 20 octobre 2011, n° 430, Jean-Jacques Pénin.

Un plan stratégique des ressources humaines, Jacques Beaupied, La Lettre du cadre territorial, 15 juin 2011, p.34-38.

Management public et ressources humaines, Robert Holcman, Pouvoirs locaux, 17 juin 2011, p.52-56.

La gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales, Philippe Nasciet, Pouvoirs locaux, 17 juin 2011, p.85-88.

L'Europe à l'heure du New Public Management, Laure Thibault, Pouvoirs locaux, 17 juin 2011, p.115-118.

30 ans de réformes de la gestion publique dans les pays de l'OCDE, Annie Chemla-Lafay, Pouvoirs locaux, 17 juin 2011, p.38-44.

L'EMPLOI DES SENIORS EN BELGIQUE EVOLUTIONS, ENJEUX, PERSPECTIVES

Léonard DIMITRI
Département des Sciences sociales et des Sciences du travail «Université libre de Bruxelles (ULB) »
Belgique

Abstract: *There are still many European countries recording an unsatisfactory senior employment rate compared to the target of 50% set for 2010 to a community level. Belgium (38%) didn't escape although we observed since the early 2000s contours and features of an activation policy of employing older workers. In 2005, the Pact for Solidarity between generations embodies the will of the Belgian government to make restrictive early exits from the labour market and to answer the European injunction rate to increase employment of older workers. The pact breaks with a retirement policy marked since decades by encouraging youth employment and the use of early leaves. What is the situation of older people in on the labour market in Belgium? What are the measures deriving from the Pact? How to define the Belgian public policy in this area in terms of other European countries?*

Keywords: *Employment Policy, «Active Aging», Employment of Older Workers, Working Conditions*

Introduction

Depuis la fin des années 1990, le discours normatif européen en faveur du « vieillissement actif » s'est progressivement invité au cœur des politiques nationales. Se limitant aux notions de travail rémunéré (derrière l'activité) et de prolongation des carrières (comme finalité de transformation de l'action publique), il insiste sur la nécessité, dans une société dite « vieillissante », d'un changement de paradigme en faveur des seniors au travail et d'un changement de mentalités à leur égard afin d'augmenter le taux d'emploi de cette catégorie de la population[1]. L'injonction européenne à l'augmentation du taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans entend répondre ainsi aux perspectives de vieillissement démographique et à leurs impacts sur le financement des systèmes de sécurité sociale.

En 2010, l'objectif communautaire d'un taux d'emploi de 50 % pour les 55-64 ans n'a pas été atteint en Belgique (38 %), tout comme dans de nombreux pays européens. A cet égard, la nouvelle stratégie Europe 2020 a réaffirmé la nécessité d'une plus grande participation des âgés sur le marché du travail. Nous avons proposé ailleurs une interprétation plus critique de cette orientation et du discours qui l'accompagne[2].

[1] MOULAERT T., LÉONARD D., (2011), « Le vieillissement actif sur la scène européenne », Bruxelles, *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n°2105.
[2] *Ibidem.*

Aussi, les discussions à propos des fins de carrière ne sont pas neuves en Belgique[3]. Elles alimentent le débat social depuis près de 40 ans. Il faut se rappeler que, dans le milieu des années 1970, le recours aux sorties anticipées du marché du travail a été défendu par de nombreux acteurs institutionnels et privés, notamment pour assurer une forme de « paix sociale » en cas de restructuration d'entreprise mais aussi pour « laisser la place aux jeunes » face à un chômage croissant. Or, depuis le début des années 2000, les traits et les contours d'une politique en faveur de l'emploi des seniors sont observés. Le 23 décembre 2005, une loi promulguée par le gouvernement met en œuvre un document que l'on appelle couramment le Pacte de solidarité entre les générations. Son objectif: relever le taux d'emploi, en particulier des travailleurs âgés, en réduisant les possibilités de sortie anticipée du marché du travail. Malgré plusieurs phases de concertation, ce Pacte va cristalliser les tensions entre les interlocuteurs sociaux (représentants des employeurs et des travailleurs) et entre les interlocuteurs sociaux et le gouvernement fédéral.

Si l'idée de ce Pacte est de changer « les mentalités » des acteurs du marché du travail, de promouvoir la « gestion des âges » dans l'entreprise et, pour les travailleurs, de (devoir) travailler plus longtemps, les mesures et les dispositifs qui en émanent n'ont pas encore réellement d'effets significatifs sur le taux d'emploi des actifs plus âgés. Certes, ce taux est en croissance relative depuis quelques années mais il reste nettement inférieur à la moyenne européenne et serait lié, selon le Conseil supérieur de l'emploi (CSE), à des facteurs économiques et démographiques plutôt qu'à l'évolution du contexte institutionnel. C'est donc surtout les signes d'un changement de discours politique qu'il faut souligner davantage qu'un changement de comportement et de mentalité des acteurs du marché du travail, *a contrario* de la situation dans d'autres pays européens.

Dans cette contribution, nous[4] retraçons tout d'abord brièvement l'évolution des politiques publiques en matière de fin de carrière en Belgique. Nous revenons ensuite sur la place occupée par les seniors sur le marché du travail et sur certaines mesures existantes, avant d'exposer quelques enjeux pour les entreprises et pour les travailleurs. Nous mettons enfin en perspective les enseignements à tirer de quelques réformes réalisées à l'étranger.

[3] MOULAERT T. (2005), « La fin de carrière. Des politiques en débat », Bruxelles, *Courrier hebdomadaire,* CRISP, n°1882, 2005.

[4] Cette contribution s'inspire largement d'un texte qui n'a jamais été publié et qui s'intitulait « Le vieillissement actif en Belgique ». Initialement corédigé avec Thibauld MOULAERT, ce texte constituait la suite de MOULAERT T., LÉONARD D., (2011), « Le vieillissement actif sur la scène européenne », Bruxelles, *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n°2105. Nous l'avons personnellement synthétisé et actualisé pour cette contribution.

1. Des politiques publiques en évolution

1.1. Des réalités économiques, des besoins sociaux

Dans les années 1970, le contexte socio-économique marqué par des nombreuses restructurations d'entreprises a vu apparaître une série de dispositifs visant à réduire l'offre de travail. Ces dispositifs visaient également à combattre un chômage croissant chez les jeunes en proposant des mesures favorables au retrait anticipé du marché du travail des plus âgés.

C'est au début des années 1970 que l'idée de prépension apparaît avec la Conférence de l'Emploi. Après de âpres débats, la prépension conventionnelle est rendue obligatoire en janvier 1975. Elle permet concrètement aux travailleurs licenciés, âgés de 60 ans, de recevoir une indemnité complémentaire à charge de l'employeur suite à un licenciement.

Plusieurs systèmes proches de la prépension vont alors se développer mais le coût des dépenses sociales pour l'Etat va entraîner leur suppression progressive dans les années 1980: la prépension légale (instaurée en 1976 et abolie en 1982, elle était accordée à la demande du travailleur) ou la prépension spéciale (mise en place en 1977, elle sera également abolie en 1982; elle visait la mise en retraite de certains chômeurs de longue durée ayant atteint 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes). La décennie suivante verra la fin de la prépension de retraite qui avait été développée pour remplacer la prépension légale. Supprimé en 1991, ce dispositif équivalait « *pratiquement à un abaissement de cinq ans de l'âge à la retraite pour les hommes avec maintien de l'entièreté des droits à la pension* »[5].

Si la prépension conventionnelle a réussi à se maintenir, elle va voir son accès se durcir au début des années 1990 et va faire l'objet de critiques diverses: incitant financier au retrait anticipé, incapacité à diminuer le chômage des jeunes, détournement des systèmes existants par les entreprises en créant « *également des congés de fin de carrière attractifs, des préretraites-maison* »[6] ou ce qu'on a appelé en Belgique les prépensions dites « Canada Dry », phénomènes de substitution (développement de voies de sortie alternative lorsque l'on supprime un dispositif) et de cannibalisation (préférence des bénéficiaires pour un type de dispositif comme le retrait anticipé total au détriment d'autres voies comme la sortie anticipée à mi-temps).[7]

Alors que plusieurs régimes ont fonctionné en Belgique sous l'appellation de « prépension », seule la prépension conventionnelle, appelée aujourd'hui « régime de chômage avec complément d'entreprise » (RCC), subsiste encore. Elle aurait

[5] OCDE, (2003), Vieillissement et politiques de l'emploi – Belgique, Paris, OCDE, p. 73.
[6] GAULLIER X., (2002) « Retraites, préretraites et temps de la vie », *Droit social*, n° 2, février, p. 148.
[7] JOLIVET A., (2003), « Partir en retraite plus tôt ou plus tard : quelles implications d'une ouverture des marges du choix individuel ? », *Revue de l'IRES,* n° 43/3, p. 1-21.

permis, en outre, de désamorcer les discussions sur l'âge de la retraite, de réguler les licenciements collectifs et les restructurations, de faciliter l'intégration des mutations technologiques et organisationnelles (celles en particulier liées à l'informatique, en désengageant des générations entières de travailleurs jugés incapables de s'y adapter)[8]. Si elle a participé à l'idée d'un « partage de l'emploi », les travailleurs âgés faisant la place aux jeunes, son succès *« vient manifestement de ce qu'elle est parvenue à coaliser plusieurs besoins sociaux »*[9].

1.2. Changement discursif et normatif

A la fin des années 1990, on va assister à un changement réel de discours en Belgique. Celui-ci s'inscrit dans la vision européenne du plein emploi qui encourage les États membres à (re)mettre au travail une série de publics éprouvant des difficultés à retrouver un emploi, parmi lesquels les travailleurs âgés (55-64 ans). Le discours européen, qui insiste sur le passage de mesures dites passives à des mesures dites actives et stimule une plus grande responsabilisation du travailleur, va agir « comme catalyseur des débats belges sur la fin de carrière en 2005 »[10].

Dès 1999, l'orientation du débat sur la fin de carrière va se centrer sur l'offre de travail qu'il s'agirait d'augmenter pour faire face aux défis du vieillissement, avec un double objectif, celui, d'une part, d'accroître l'emploi des « travailleurs âgés », d'autre part, de différer la sortie du marché du travail.

On remarque aussi qu'à cette époque, la notion d'État social actif est un concept mobilisateur de la politique de l'emploi en Belgique. La thématique de l'activation et ses éléments constitutifs (investissement dans les personnes; passage des dépenses passives à des dépenses actives; centration sur les taux d'activité et d'emploi; conciliation emploi et protection sociale) sont bien présents dans le programme du gouvernement. Diverses mesures pour augmenter le taux d'activité sont alors envisagées par le gouvernement qui précise aussi qu'une réglementation plus souple de fin de carrière pour les métiers lourds et contraignants doit être envisagée.

La loi du 5 septembre 2001 « visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs » aborde aussi l'emploi des seniors et concrétise « la lente maturation qui est à l'œuvre à l'agenda politique belge »[11]: droit à l'outplacement pour les travailleurs licenciés de 45 ans et plus ayant au moins un an d'ancienneté;

[8] Quelques nuances doivent être apportées à la supposée inadaptation des plus âgés aux nouvelles technologies. Voir à ce sujet BEHAGHEL L, (2005), « Les seniors entre formation et éviction », *Connaissance de l'emploi*, n°14.

[9] PALSTERMAN P. (2008), « Les fins de carrière à l'épreuve du droit social belge », *Revue de l'Institut de Sociologie*, Bruxelles, n° 1-4, p. 134.

[10] MOULAERT T. (2005), « La fin de carrière. Des politiques en débat », Bruxelles, *Courrier hebdomadaire,* CRISP, n°1882.

[11] LÉONARD D., (2008), « Quand l'Etat s'engage en faveur du maintien au travail : quelques leçons du Fonds de l'expérience professionnelle », *Revue de l'Institut de Sociologie*, Bruxelles, n°1-4, pp. 97-125.

réduction des cotisations sociales (diminution des « charges » pour le patronat) étendue aux travailleurs âgés *via* l'augmentation des abattements pour les plus de 58 ans; création d'un Fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail qui deviendra, en 2004, le Fonds de l'expérience professionnelle (ce dispositif subventionne les entreprises du secteur privé qui améliorent les conditions de travail des salariés de 45 ans et plus).

1.3. Le « Pacte des générations » ou l'arrivée du « vieillissement actif »

Les accords successifs de gouvernement vont prolonger l'orientation européenne à l'égard des travailleurs âgés. Cette orientation – et plus particulièrement la notion de « vieillissement actif » – sera rappelée dans le rapport de la Conférence pour l'emploi de 2003. En 2004, le gouvernement trace les grandes lignes d'une réflexion intitulée « Le vieillissement et une politique d'un marché du travail en fonction de l'âge » qui aboutira quelques mois plus tard à la « Conférence sur la fin de carrière ».

L'année suivante (2005), le « Pacte de solidarité entre les générations » marque définitivement la volonté des pouvoirs publics de mettre en place une politique de « vieillissement actif ». Même si, à la demande des interlocuteurs sociaux, des mesures relatives à la formation professionnelle continue, aux restructurations d'entreprises, à l'emploi des jeunes et au financement de la sécurité sociale ont été ajoutées, nous retiendrons l'importance du volet « vieillissement actif » articulé autour d'objectifs généraux: limiter le retrait précoce du marché du travail, stimuler les travailleurs salariés à rester actifs plus longtemps ou à retrouver plus facilement du travail en cas de perte d'emploi, stimuler les employeurs à garder plus longtemps les personnes plus âgées voire à les engager, rendre moins attrayant, tant pour l'employeur que pour le travailleur salarié, le retrait anticipé du marché du travail.

Parmi les nombreuses mesures, quelques-unes présentent un véritable caractère innovant:

- campagne de sensibilisation de tous les acteurs à l'égard des préjugés reliant le travail, l'âge et le vieillissement, notamment en termes de productivité économique et de valeur sur le marché de l'emploi des travailleurs expérimentés;
- prix annuel fédéral aux entreprises favorables aux travailleurs âgés;
- mise en place par les secteurs et les entreprises d'une politique de personnel préventive tenant compte de l'âge.

Si les réformes adoptées avant 2005 en Belgique avaient surtout concerné la question des retraites plutôt que l'emploi des seniors, le « Pacte de solidarité entre générations », considéré comme la réforme phare du gouvernement Verhofstadt II[12], aura finalement eu pour objectif central de rendre l'accès à la prépension plus restrictif, tout en promouvant un ensemble d'autres mesures visant à favoriser l'incitation des travailleurs plus âgés à poursuivre le travail et l'incitation des employeurs à les maintenir en emploi ou à en embaucher.

Que peut-on dire du Pacte aujourd'hui, plus de cinq ans après sa sortie ? Certes, nous l'avons déjà mentionné, il a conduit à des tensions entre les interlocuteurs sociaux et le gouvernement fédéral, renforçant au passage les écarts de la vision du marché du travail entre les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs en Belgique.

Si l'évaluation prévue de ses effets a donné lieu à « une guerre de communiqués » au sujet des données réelles à prendre en compte[13], le sort à réserver aux mesures reste en suspens puisque pour la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB), l'un des premiers objectifs du Pacte (l'augmentation du taux d'emploi des plus de 55 ans) n'a pas été atteint alors que pour les syndicats bien. Pour rappel, l'évaluation du Pacte, prévue par la loi, devait vérifier si le taux d'emploi des travailleurs de plus de 55 ans avait connu, après 2005, une hausse une fois et demie supérieure à la hausse moyenne enregistrée dans les pays européens. Dans le cas contraire, la loi prévoyait un durcissement supplémentaire de l'accès à la prépension. Aujourd'hui encore, l'évaluation du Pacte reste lettre morte.

On peut également questionner de la portée réelle de ce Pacte en termes de nouvelles mesures (voir encadré) et de leur impact sur le comportement des acteurs du marché du travail ? Notre objectif n'est pas de rendre compte, de manière exhaustive, de l'ensemble de ces mesures et des dispositifs mais de rappeler, d'une part, que malgré l'objectif du Pacte des générations de rendre plus restrictif l'accès aux départs anticipés, il n'a finalement pas supprimé les dispositifs permettant un retrait précoce du marché du travail, d'autre part, que si le Pacte des générations débouche sur des mesures nouvelles, certaines d'entre-elles s'inscrivent dans du « déjà là », c'est-à-dire qu'elle prolonge ou modifie quelque peu des mesures existantes.

Enfin, soulignons également que certaines mesures prévues par le volet « vieillissement actif » du Pacte des générations n'ont pas été ou insuffisamment exécutées et ont fait l'objet d'un bilan par le CSE, à la demande de la Ministre de l'emploi[14].

[12] NARINX A, (2007), Un « Pacte controversé », *L'ECHO*, 2 mai.
[13] ARCQ E., (2011), « Le blocage de l'évaluation du Pacte de solidarité entre les générations », Les analyses du CRISP en ligne, 22 décembre, www.crisp.be.
[14] CSE, (2011), *Rapport annuel 2011*, Bruxelles, pp.261-285.

Encadré: quelques mesures créées par le Pacte des Générations

Bonus pension: entré en vigueur le 1er janvier 2007, il offre un droit de pension supplémentaire aux personnes qui continuent de travailler après l'âge de 62 ans ou après leur 44ème année de carrière professionnelle.

Vacances Senior: entrées en vigueur le 1er janvier 2007, les vacances seniors s'appliquent aux personnes âgées d'au moins 50 ans qui reprennent un travail et qui en raison d'une période de chômage ou d'invalidité l'année précédente n'ont pas droit aux quatre semaines de vacances. Ces travailleurs se voient accorder des jours de congé pour compenser ceux auxquels ils n'auraient pas droit. Durant la période de vacances seniors, le bénéficiaire a droit à une « allocation de vacances senior » à charge de l'ONEM.

Gestion active des restructurations: depuis l'arrêté royal du 9 mars 2006, lorsqu'une entreprise est reconnue comme étant en restructuration, l'employeur est dans l'obligation de créer une cellule pour l'emploi à laquelle tous les travailleurs de plus de 45 ans, ayant au moins un an d'ancienneté et licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif devront participer. La mission de la cellule pour l'emploi est d'accompagner les travailleurs licenciés dans la recherche d'un nouvel emploi. Les travailleurs qui participent à la cellule pour l'emploi ont droit à une indemnité de reclassement.

Prime pour le passage d'un travail lourd à un travail léger: depuis le 30 avril 2010, un travailleur salarié de 50 ans et plus qui passe, à sa propre demande et chez le même employeur, d'un travail lourd (depuis au moins 5 ans), à un travail plus léger et qui subit, suite à cela, une perte de revenus brute d'au moins 260,08 € par mois, peut prétendre à une prime de passage. Le travail lourd est défini comme celui que le travailleur lui-même considère comme trop lourd au vu de ses capacités. Le travail plus léger concerne une fonction que le travailleur considère comme adaptée à ses capacités. Cette mesure ne peut être utilisée qu'une seule fois.

Envoi Automatique de l'Estimation de pension à 55 ans: les organismes compétents en matière de pension sont censés envoyer de manière automatique à tous leurs bénéficiaires de 55 ans une information sur les droits en matière de pension ainsi qu'une estimation de l'impact d'un départ anticipé entre 60 à 65 ans.

Sources: http://www.travailleurs.be – SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et Conseil National du Travail.

2. Les seniors et le marché du travail

1.2. Un taux d'emploi inférieur à la moyenne européenne

La situation du marché du travail pour les travailleurs se réduit le plus souvent à la notion de « taux d'emploi »[15]. Cette notion permet de situer le nombre d'individu réellement au travail. Que peut-on dire de la situation en Belgique ?

En 2008, la crise économique avait mis fin à l'accroissement ininterrompu du taux d'emploi belge et avait entraîné une hausse du taux de chômage. Les conséquences de cette hausse étaient toutefois restées limitées. Cette situation favorable s'expliquait alors dans le Programme National de Réforme (PNR) belge de 2011 par l'action de stabilisateurs économiques, le recours intensif aux mesures anticrises fédérales et régionales, (…).

En 2011, 67,3 % des personnes âgées de 20 à 64 ans avaient un emploi, la moyenne européenne étant alors de 68,6 %. S'agissant du taux d'emploi des 55-64 ans, il s'établissait à 38,7%. Comme l'indique le CSE, « En dépit d'une hausse substantielle depuis 2000, qui est essentiellement imputable à un accroissement de l'emploi des personnes âgées de 55 à 59 ans, ce ratio était sensiblement inférieur à la moyenne européenne, notamment parce que l'augmentation de la participation des personnes âgées de 60 ans et plus est restée jusqu'à présent nettement plus modeste »[16].

Taux d'emploi des 55-64 ans (en %)

	2000	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**
Belgique	26,3	31,8	32,0	34,4	34,5	35,3	37,3	38,7
UE-27	36,8	42,3	43,5	44,7	45,6	46,0	46,3	47,4

Sources: Conseil supérieur de l'emploi (Rapports 2010 et 2011)

De manière générale, tout comme l'indique la note de politique générale du gouvernement du 4 novembre 2008, malgré un taux d'emploi des 55-64 ans encore relativement faible et en-deçà des objectifs européens, la progression constante depuis les années 2000 s'expliquerait « tant par des facteurs démographiques – effet de cohorte lié à la participation plus grande des femmes – et économiques – augmentation relative de l'emploi dans le secteur tertiaire – que par la mise en œuvre les dernières années de politiques spécifiques ».

Par ailleurs, le taux d'emploi des 55-64 ans augmente selon les mêmes mécanismes que ceux observés pour le reste de la population, c'est-à-dire parallèlement au niveau de qualification mais il diffère selon le genre. D'après le CSE, « on note toutefois que la

[15] Pour rappel, le taux d'emploi exprime la part des personnes occupées en pourcentage de la population du même âge.
[16] CSE, (2011) *Rapport annuel 2011*, Bruxelles, p.15.

participation au marché du travail des hommes et des femmes diminue dans des proportions comparables à partir de la tranche d'âge des 50 à 54 ans ».

De plus, « Au fur et à mesure qu'on s'intéresse à des populations âgées, l'emploi cède le pas à une série d'autres statuts socioprofessionnels liés à l'inactivité »[17]. De même, « La proportion de demandeurs d'emploi diminue elle-aussi: en 2010, moins de 2% des 55-64 ans étaient activement à la recherche d'un emploi et disponibles pour le marché du travail et 60,8 % étaient inactifs. La moitié de ces inactifs s'étaient déjà retirés du marché du travail via un des régimes de pension ou de prépension »[18]. Ainsi, le cadre réglementaire joue ici un rôle sur le comportement des acteurs et sur la participation au marché du travail, une situation qui renforce les thèses développées dans certains travaux d'analyse comparée[19]. La probabilité de retrait du marché du travail est, dans ce contexte national, fonction de l'âge d'accès aux différents dispositifs de retrait: prépension (dès 50 ans dans certains cas), statut de chômeur âgé avec dispense de recherche d'emploi (58 ans), pension anticipée (60 ans), pension légale (65 ans). Nous présentons, dans la section suivante, ces dispositifs ainsi que les mesures en faveur de l'emploi des « travailleurs âgés ».

2.2. Le contexte institutionnel

En Belgique, outre le régime de pension légal (accessible à l'âge de 65 ans), plusieurs systèmes de retrait anticipé existent et permettent aux travailleurs de quitter le marché du travail avant d'avoir atteint l'âge légal de la pension. Il s'agit du régime de chômage avec complément d'entreprise (l'ancienne prépension conventionnelle, accessible à partir de 60 ans), du statut de chômeur âgé non demandeur d'emploi (les personnes âgées de 58 ans et au chômage peuvent être libérées de l'obligation de recherche d'un emploi), du crédit-temps à temps plein ou de l'interruption de carrière complète et, enfin, du statut d'invalide (personne déclarée en incapacité de travail).

En 2011, environ 60 % des personnes âgées entre 60 et 64 ans ont recouru à l'un de ces régimes de sortie anticipée. Toutefois, « Depuis 2000, ces pourcentages ont clairement diminué, sous l'effet du durcissement des conditions d'accès à la pension pour les femmes, au régime de chômage avec complément d'entreprise et au statut de chômeur âgé non demandeur d'emploi »[20].

D'autres dispositifs ont également été mis en place pour maintenir plus longtemps au travail les travailleurs âgés: la prépension à mi-temps (supprimée en 2012 mais toujours effective pour les personnes en bénéficiant à la fin de 2011), le crédit-temps et l'interruption de carrière à temps partiel ou encore le crédit-temps fin de carrière.

---

[17] *Ibid.*, p.15.
[18] *Ibid.*, p.106.
[19] GUILLEMARD A-M., (2003), *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Armand Colin.
[20] CSE, (2011) *Rapport annuel 2011*, Bruxelles p. 17.

Afin d'encourager les employeurs à maintenir et à recruter une main-d'œuvre plus âgée ou encore à lui procurer du travail, d'autres mesures existent: réduction des cotisations patronales et plan ACTIVA (réduction du coût salarial d'un travailleur âgé), outplacement (reclassement professionnel), complément de reprise du travail, régime de vacances-seniors.

Enfin, rappelons que récemment, deux nouvelles mesures ont été prises par le gouvernement: le plan annuel pour l'emploi des travailleurs âgés de 45 ans et plus, obligatoire depuis le 1er janvier 2013, et l'obligation, pour l'entreprise, de respecter la pyramide des âges du personnel lors d'un licenciement collectif. La première mesure exige que chaque entreprise comptant au moins 20 travailleurs établisse un plan pour ses salariés de 45 ans et plus en y indiquant quels efforts seront consentis pour les maintenir en emploi, voire pour en recruter d'autres. La seconde mesure stipule que les entreprises d'au moins 20 travailleurs devront, lors d'un licenciement collectif, respecter la pyramide des âges et, en conséquence, qu'elles ne pourront plus, comme par le passé, licencier exclusivement les plus âgés, souvent les plus coûteux pour l'employeur.

Au-delà de l'impact souhaité sur le taux d'emploi, ces deux mesures entendent également agir en amont et sensibiliser les entreprises à la plus-value des âgés sur le marché du travail, un lieu où s'opèrent des sélections complexes et variées, davantage encore pour les plus âgés.

3. (Pouvoir) Travailler plus longtemps?

Outre les configurations institutionnelles qui modélisent le comportement des acteurs du marché du travail[21], d'autres facteurs influencent le choix de départ ou de maintien en activité.

En effet, de nombreuses recherches mettent en exergue une diversité de facteurs explicatifs, complexes et enchevêtrés. Certes, travailler plus longtemps dépend des possibilités réelles en termes d'emplois disponibles et du cadre légal mais aussi des pratiques des employeurs (notamment en matière de recrutement), des formes de gestion de la main-d'œuvre dans l'entreprise ou encore des aspirations parfois plus personnelles des travailleurs. Plusieurs travaux en ergonomie du travail montrent également que les conditions de travail jouent un rôle déterminant, d'une part, dans le processus de développement des compétences et de préservation de la santé des travailleurs, d'autre part, dans la perception que les travailleurs ont de leur propre capacité à vouloir/pouvoir se maintenir durablement en emploi. A ce sujet, selon la dernière enquête européenne sur les conditions de travail d'EUROFOUND, moins de 60 % des travailleurs interrogés répondent « être en mesure » de faire le même travail à l'âge de 60 ans.

Aujourd'hui, il apparait clairement que les enjeux qui se jouent à travers le débat sur les fins de carrière ne se limitent pas aux aspects économiques, productifs et institutionnels du marché du travail. L'ouverture du débat sur l'allongement des

[21] GUILLEMARD A-M., (2003), *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, *op.cit.*

carrières aux questions du « travail » et de sa « soutenabilité » constitue de ce fait un enjeu fondamental si l'on veut ne pas renforcer davantage les inégalités sociales déjà présentes sur le marché du travail.

Au niveau sociétal, d'une part, l'enjeu est de taille: s'agit-il de prolonger la carrière de tous les travailleurs, y compris les travailleurs « usés » qui ont été exposés pendant plusieurs années à des conditions de travail éprouvantes ? En posant la question, nous relayons l'idée que « le débat sur cet enjeu de société serait premier, ce qui ne rend pas obsolètes les nécessaires discussions sur l'équilibre financier des systèmes de retraite mais les remet à leur vraie place: la seconde »[22]. En Belgique, des voies continuent de se lever pour rappeler l'importance du maintien de la prépension, compte tenu notamment de la pénibilité au travail.

D'autre part, sur le marché de l'emploi et à l'intérieur-même de l'entreprise, la perception des employeurs vis-à-vis des plus âgés au travail est essentielle. Or, depuis longtemps, cette perception est ambivalente, oscillant entre un constat de déclin sur le plan physique et la reconnaissance de sagesse et d'expérience. Quand on les interroge sur les travailleurs prenant de l'âge, les employeurs font également référence à une faible productivité, à une certaine résistance aux changements techniques et organisationnels, à peu de mobilité professionnelle et de polyvalence ou encore à une moindre appétence pour la formation continue. De plus, on observe dans l'entreprise des pratiques effectives qui demeurent différenciées selon l'âge: politique de recrutement axée sur les plus jeunes, faible accès à la formation après 50 ans, perspectives professionnelles réduites à mesure de l'avancée en âge, etc.

Si ces constats ne se limitent pas uniquement à la Belgique, ils seraient moins marqués dans d'autres pays qui ont mis en place une réforme globale du marché du travail et qui ont réussi à convaincre, d'un côté, les employeurs à maintenir en emploi les plus âgés, d'un autre côté, les travailleurs sur la nécessité de travailler plus longtemps.

4. Les enseignements de l'étranger ?

Les écarts importants entre les pays en matière de taux d'emploi des seniors font l'objet de nombreuses analyses. Si certains pays d'Europe du Nord, définis comme « modèle » en la matière, ont procédé à des réformes qui se caractérisent par une approche globale du marché du travail, combinant des mesures incitatives et coercitives, ils auraient surtout développé une « culture de maintien au travail », à l'opposé d'une culture de la sortie précoce caractéristique des pays d'Europe continentale.

C'est ainsi que Guillemard qualifie ces pays où les options retenues auraient produit des « cultures de l'âge ». Dès lors, « la participation au marché du travail en seconde partie de carrière doit être saisie comme un construit social. Elle résulte du réseau d'interdépendances entre édifices normatifs, politiques de protection

[22] TADDEI D., (2000), *Retraites choisies et progressives*. (Rapport du Conseil d'Analyse Economique, n°21), Paris, La Documentation française.

sociale et d'emploi, et systèmes de relations professionnelles, tous éléments qui confèrent à la participation au marché du travail sa spécificité sociétale »[23].

Certains travaux[24] se sont focalisés sur les politiques d'emploi des seniors des pays d'Europe du Nord et du Royaume-Uni. Ils observent l'évolution de politiques ciblées sur la demande de travail des seuls seniors (taxation ou réglementations des licenciements) vers une approche globale du marché du travail tenant compte de tous les âges.

A titre d'exemple, la Finlande a mis en place une stratégie globale en faveur de l'emploi des travailleurs de plus de 45 ans qui s'est développée dans la durée et qui a donné lieu à deux plans quinquennaux successifs: le programme national finlandais 1998-2002 (avec l'adoption du slogan « l'expérience est une richesse nationale ») et le programme VETO 2003-2007. L'approche intégrée mise en place par la Finlande visait à transformer tant les représentations que les pratiques à l'égard des seniors, dans un contexte (1997) où ce pays comptait parmi les pays européens présentant l'un des taux d'emploi les plus faibles pour les 55-64 ans.

A côté d'une stratégie globale, on identifie aussi des mesures spécifiques, que ce soit la promotion du maintien des capacités de travail en Finlande, le soutien du temps partiel pour tous au Pays-Bas ou encore la flexibilisation du marché du travail et des fins de carrière au Royaume-Uni. Quant au maintien d'un niveau d'emploi élevé pour les âgés en Suède et au Danemark, il s'expliquerait aussi voire d'abord par une attention de longue date dans ces pays à l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises et à un système soutenu de formation tout au long de la vie.

En France, un pays caractérisé par un faible taux d'emploi des âgés, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont pris, depuis la fin des années 1990, une série de dispositions en vue de promouvoir l'emploi des seniors. Au rayon des obligations légales, depuis 2009, les entreprises françaises de plus de 50 salariés doivent conclure un accord ou un plan d'action en faveur du recrutement ou du maintien en emploi des salariés seniors. La loi de réforme des retraites de 2010 et ses décrets d'application prévoient également une pénalité financière pour les entreprises et les branches concernées qui n'auraient pas négocié un accord ou mis en place un plan d'action de prévention de la pénibilité.

Même si l'examen comparé des pratiques et des réformes menées dans différents pays en matière de fins de carrière s'inscrit dans un processus de coordination voulu par l'Union européenne pour échanger des « bonnes pratiques » entre États membres, il faut souligner que les recettes des pays étrangers ne sont pas nécessairement compatibles ni même comparables.

---

[23] GUILLEMARD A-M. (2004), « Les sociétés à l'épreuve du vieillissement. Le défi de l'emploi en seconde partie de carrière » *Futuribles*, n° 299, juillet-août, p. 50.

[24] DELTEIL V., REDOR D., (2003) « L'emploi des seniors en Europe du Nord », *Premières Informations et Premières Synthèses*, DARES, n° 10.3, mars ; REDOR D., (2003), « Comparaison des politiques d'incitation à l'emploi des salariés âgés au Danemark, en Finlande et en Suède », *Revue française des affaires sociales*, volume 57, n° 4, p. 251-272 ; DELTEIL V, REDOR D. (2005), « L'emploi des travailleurs âgés, mesures ciblées et dispositifs généraux. L'exemple de l'Europe du Nord », *Premières Informations et Premières Synthèses*, DARES, n° 21.2, mai.

Par exemple, en étudiant le « modèle danois », Barbier nous invite à comprendre pourquoi « la réforme d'un système d'emploi et de protection sociale, pour autant qu'elle doive s'imprimer dans la durée d'une réalisation effective, doit pouvoir s'inscrire dans une cohérence sociétale propre »[25]. Son analyse de la société danoise dévoile une « cohérence complexe », celle des « arrangements institutionnels », « évidemment impossible à importer par on ne sait quelle bonne pratique »[26]. Cette question de la cohérence sociétale peut aussi se traduire au niveau local de l'entreprise. En effet, les pratiques d'entreprises s'inscrivent dans un contexte environnemental, sectoriel, économique, concurrentiel et managérial donné, contexte qui peut entrainer des réflexions à court terme.

Conclusion

Malgré les mesures et les dispositifs mis en place, notamment dans la foulée du Pacte des générations, la Belgique ne parvient pas encore, à l'instar d'autres pays européens, à engranger des résultats significatifs en termes de taux d'emploi des 55-64 ans, toujours inférieur à la moyenne européenne.

Pourtant, la politique d'activation de « l'emploi des seniors » s'articule tant sur l'offre de travail en s'adressant aux salariés (outplacement, système de réduction du temps de travail en fin de carrière, « bonus pensions », etc.) que sur la demande de travail en voulant « activer l'entreprise » (plans de « gestion active des restructurations », systèmes de réduction de charge, etc.).

Le Pacte des générations et les différentes initiatives menées ces dernières années visaient bien une augmentation significative du taux d'emploi des 55-64 ans, en rendant plus restrictive une sortie anticipée du marché du travail et en sollicitant, à maints égards, et notamment sur le plan financier, les entreprises et les travailleurs.

Certes, des questions restent en suspens à propos de la difficile cohérence des mesures entre elles, fragmentées et contournables, de la « cohérence temporelle » des politiques visant au relèvement de l'âge effectif de départ en retraite, ou encore à propos de la priorité donnée à une action sur l'offre ou sur la demande[27]. La réflexion sur les conditions d'un allongement de la vie professionnelle et du maintien en emploi des seniors interroge aussi le comportement et les représentations des employeurs à l'égard des salariés vieillissants, sans oublier le contexte organisationnel et les conditions de travail.

Des réformes en ce sens sont en marche depuis le début des années 2000 en Belgique. En 2012, à l'occasion de l'année européenne du « Vieillissement actif et de la solidarité entre les générations », une campagne de communication sur les « travailleurs âgés » a été réalisée. Des décisions ont été prises pour que, dès 2013, les

[25] BARBIER J-C., (2005) « Apprendre vraiment du Danemark », *Quatre pages du CEE*, n° 18, juillet.
[26] *Ibidem.*
[27] JOLIVET A., (2007) « Augmenter l'emploi des seniors : comment et avec quelles conséquences ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 109.

entreprises élaborent un plan annuel en faveur de leurs salariés âgés de 45 ans et plus. D'autres mesures verront sans doute encore le jour et nul n'ignore que la réflexion sur le départ anticipé, dans certaines conditions, augure encore de vives tensions entre les parties prenantes au débat. Dès lors, s'il reste encore à implémenter une politique cohérente en matière de fin de carrière, il reste surtout à « changer les mentalités » des acteurs, des employeurs … mais aussi des travailleurs !

Bibliographie

ARCQ E., (2011), « Le blocage de l'évaluation du Pacte de solidarité entre les générations », Les analyses du CRISP en ligne, 22 décembre, www.crisp.be.

BARBIER J-C., (2005), « Apprendre vraiment du Danemark », *Quatre pages du CEE*, n° 18, juillet.

BEHAGHEL L, (2005), « Les seniors entre formation et éviction », *Connaissance de l'emploi*, n°14.

DELTEIL V., REDOR D., (2003) « L'emploi des seniors en Europe du Nord », *Premières Informations et Premières Synthèses*, DARES, n° 10.3, mars.

DELTEIL V, REDOR D. (2005), « L'emploi des travailleurs âgés, mesures ciblées et dispositifs généraux. L'exemple de l'Europe du Nord », *Premières Informations et Premières Synthèses*, DARES, n° 21.2, mai.

CSE, (2011) *Rapport annuel 2011*, Bruxelles, p.15.

GAULLIER X., (2002) « Retraites, préretraites et temps de la vie », *Droit social*, n° 2, février, p. 148.

GUILLEMARD A-M., (2003), *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Armand Colin.

GUILLEMARD A-M. (2004), « Les sociétés à l'épreuve du vieillissement. Le défi de l'emploi en seconde partie de carrière » *Futuribles*, n° 299, juillet-août, p. 50.

JOLIVET A., (2003), « Partir en retraite plus tôt ou plus tard: quelles implications d'une ouverture des marges du choix individuel ? », *Revue de l'IRES*, n° 43/3, p. 1-21.

JOLIVET A., (2007) « Augmenter l'emploi des seniors: comment et avec quelles conséquences ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 109.

LÉONARD D., (2008), « Quand l'Etat s'engage en faveur du maintien au travail: quelques leçons du Fonds de l'expérience professionnelle », *Revue de l'Institut de Sociologie*, n° 1-4, Université libre de Bruxelles, 1-4, pp. 97-125.

MOULAERT T., LÉONARD D., (2011), « Le vieillissement actif sur la scène européenne », Bruxelles, *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n°2105.

MOULAERT T. (2005), « La fin de carrière. Des politiques en débat », Bruxelles, *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n°1882, 2005.

NARINX A, (2007), « Un Pacte controversé », *L'ECHO*, 2 mai.

OCDE, (2003), *Vieillissement et politiques de l'emploi – Belgique*, Paris, OCDE, p. 73.

PALSTERMAN P. (2008), « Les fins de carrière à l'épreuve du droit social belge », *Revue de l'Institut de Sociologie*, Université libre de Bruxelles, n° 1-4.

REDOR D., (2003), « Comparaison des politiques d'incitation à l'emploi des salariés âgés au Danemark, en Finlande et en Suède », *Revue française des affaires sociales*, volume 57, n° 4, p. 251-272

TADDEI D., (2000), « Retraites choisies et progressives », *Rapport du Conseil d'Analyse Economique*, n°21, Paris, La Documentation française.

CRISE ET MONDE OUVRIER. LES EFFETS PARADOXAUX DE LA CRISE ÉCONOMIQUE SUR LE COLLECTIF OUVRIER

Emilie AUNIS
Doctorante en sociologie au GRESCO
ATER à l'université de Poitiers
Email.aunis@wanadoo.fr

Abstract: *The deep changes of the labor market and the deindustrialisation affect for many years the working world. While many factors tend to stop the potential community protest of the "working class", the reverse process will be analyzed here. Using a mixed method, combining secondary analysis of data from INSEE and interviews with industrial workers, we studied the processes at work in five factories of greater Poitiers. In addition to the local factors - namely the very low population working in the area - the evolution of the labor market and the introduction of managerial norms gradually led to the disintegration of collective labor, especially for workers in the industry. Nevertheless, mobilizations emerge due to a plurality of elements: union presence, the degradation of the labor market and the fear of job loss...*

Keywords: Mots clés: Deindustrialisation, managerial norms, working class, work collective, mobilizations.

Introduction

A l'heure où la crise économique touche une grande partie des entreprises françaises et notamment le secteur industriel, nous nous proposons d'examiner les effets conjoints de la crise économique et de la désindustrialisation sur le collectif ouvrier et sa capacité à se mobiliser. Il s'agit de montrer de quelle manière la crise et le contexte actuel du marché du travail conduisent à la dissolution des collectifs de travail mais paradoxalement aussi à leur reconstruction en des configurations spécifiques.

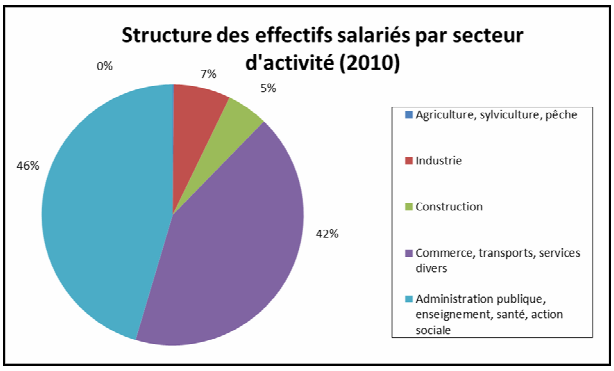
Cette recherche s'appuie sur l'analyse d'une quarantaine d'entretiens réalisés avec des ouvriers et des techniciens âgés de 29 à 59 ans, travaillant dans 5 entreprises du secteur industriel de l'agglomération poitevine. Cette recherche qualitative s'accompagne d'un volet quantitatif qui a consisté en l'analyse secondaire des données du recensement de l'INSEE depuis 1968 sur la communauté d'agglomération poitevine.

Afin de saisir les effets de la crise, des restructurations, des fermetures d'usine sur le collectif ouvrier, l'analyse se fera en deux moments. Dans un premier temps, nous chercherons à montrer quels sont les facteurs, à la fois locaux, mais aussi plus globaux, qui viennent freiner les mobilisations collectives et la constitution d'un groupe ouvrier solidaire. Dans un second temps, nous analyserons la manière dont ce collectif ouvrier est à même de se constituer/reconstituer à l'occasion de circonstances spécifiques.

Partie I
Les obstacles au collectif et aux mobilisations ouvrières

1. Un territoire faiblement industrialisé, un territoire presque « sans » ouvriers

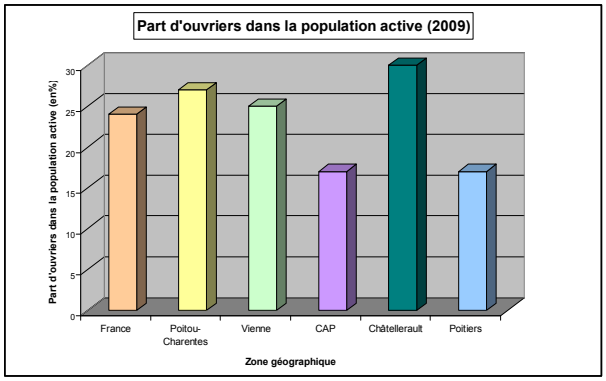
Avant d'interroger les effets des transformations du monde du travail sur le collectif ouvrier, il est nécessaire de procéder à un bref état des lieux. Cette recherche porte en effet sur un territoire singulier: la communauté d'agglomération de Poitiers. Cette zone géographique présente la spécificité d'être un territoire très peu industrialisé. Quelques éléments peuvent être présentés afin de mettre à jour les particularités de ce bassin d'emploi.



Graphique 1

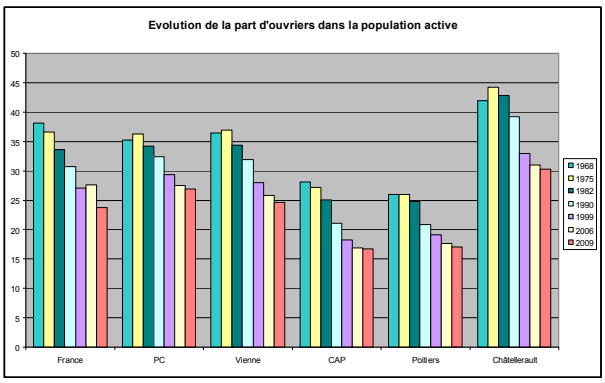
Ce premier graphique met en évidence le faible rôle joué par le pôle industriel dans la structure du salariat local. Le tissu économique local se caractérise avant tout par la prédominance du secteur tertiaire, construit autour de secteurs d'activités phares: l'université, le centre hospitalier régional universitaire, l'administration régionale et les commerces.

Mais le nombre d'établissements industriels et les emplois qu'ils induisent ne peuvent suffire à l'appréhension de la population ouvrière. Quand bien même le secteur industriel emploie localement 5318 salariés, il est nécessaire de dépasser ce premier constat pour observer ce qu'il en est de la fraction *ouvrière* du salariat industriel et de son poids dans la population active.



Graphique 1 [1]

Le graphique 2 établit la comparaison interterritoriale de la part d'ouvriers dans la population active. Il permet de faire un premier constat: l'agglomération poitevine n'est de toute évidence pas une cité ouvrière. Ainsi, en 2009, la part des ouvriers dans la population active poitevine est de 17 % alors que celles de Châtellerault - ville du même département et localement réputée pour sa tradition ouvrière - et de la France sont respectivement de 30% et de 24%. Toutes catégories d'ouvriers confondues, la population ouvrière est donc sous représentée dans le bassin d'emploi poitevin par rapport à l'ensemble de la France. Par ailleurs, la catégorie des ouvriers est également faiblement présente à l'échelle de la CAP[2] (Communauté d'agglomération de Poitiers) puisqu'ils n'en représentent que 17% de la population active. A la même date, la communauté d'agglomération de Saint Nazaire, comparable à celle de Poitiers du point de vue de la population active (respectivement 49 932 et 61019 actifs) compte 31 % d'ouvriers parmi les actifs.



Graphique 3

[1] Les données sont calculées à partir des résultats du re censement 2009 de l'INSEE.

[2] La Communauté d'Agglomération de Poitiers regroupe 12 communes : Béruges, Biard, Buxerolles, Chasseneuil-du-Poitou, Croutelle, Fontaine-le-Comte, Mignaloux-Beauvoir, Migné-Auxances, Montamisé, Poitiers, Saint-Benoit, Vouneuil-sous-Biard.

Ce qui saute aux yeux à l'examen du troisième graphique, c'est la similitude des blocs traduisant la très forte proximité des évolutions de la part d'ouvriers dans la population active de chaque zone géographique. Le constat est connu, toutes les zones géographiques observées voient progressivement la part de la population ouvrière baisser entre 1968 et 2009 en raison du processus de désindustrialisation. De 1968 à 1975, trois échelons géographiques voient leur part d'ouvriers légèrement augmenter: Châtellerault (6%), la Vienne (1 %) et le Poitou-Charentes (3 %). A la même période, Poitiers connait une très légère baisse de sa part d'ouvriers malgré une hausse importante du nombre d'ouvriers en valeur absolue (22,42 %). En effet, la population active poitevine ayant largement augmenté au cours de cette période, passant de 27600 actifs en 1968 à 33820 actifs en 1975, soit une hausse de 22 %; l'augmentation du nombre d'ouvriers en valeur absolue trouve sa source dans l'accroissement générale de la population active. Pour tous les échelons géographiques, la part d'ouvriers baisse ensuite à partir de 1975.

Ainsi, si l'agglomération poitevine connait une évolution similaire à celles de la France, de la région Poitou-Charentes et du département de la Vienne, reste que la part du salariat ouvrier dans la population active est de toute évidence plus faible qu'ailleurs et ce depuis plus de 40 ans. Les constats pour l'année 2009 s'inscrivent donc dans une longue tradition locale éloignée du monde industriel et ouverte à l'administration publique et aux activités commerciales.

La communauté d'agglomération poitevine se caractérise à la fois par une implantation industrielle tardive et très modérée et par une population ouvrière peu importante, relativement à celle de la France d'une part, à celles du département et de la région d'autre part. Ainsi, R. Favreau (historien et spécialiste de l'agglomération poitevine) explique-t-il: « Peut-il exister quelque originalité dans les activités professionnelles des habitants d'une ville moyenne telle que Poitiers ? Ceci ne fait pas de doute concernant notre ville, et il semble même que cette structure originale soit fort ancienne »[3]. Son constat est tranché: « Poitiers n'est pas et ne fut jamais une ville prolétarienne et usinière ».

La démarche peut donc paraître à priori surprenante: pourquoi s'intéresser aux ouvriers de l'industrie dans un territoire où cette catégorie est largement sous-représentée ? C'est précisément cette caractéristique spécifique qui nous intéresse: alors que les ouvriers ont longtemps été étudiés par les sociologues dans les bastions industriels français (Stéphane Beaud et Michel Pialoux à Sochaux-Montbéliard, Jean-Noël Retière sur les ouvriers de Lanester[4], Oliver Schwartz sur le Nord-Pas de Calais[5] ou encore le Lersco[6] sur les ouvriers nantais), nous souhaitons interroger les effets de cette spécificité locale sur ses ouvriers.

[3] Favreau R., (dir.), Histoire de Poitiers, 1985, Privat, Toulouse, p. 400.
[4] Retière J.N., *Identités ouvrières : histoire sociale d'un fief ouvrier en Bretagne 1909-1990*, Paris, Éd. L'Harmattan, 1995.
[5] Schwartz Oliviver, Le monde privé des ouvriers, Presses Universitaires de France, Paris, 1990.
[6] Laboratoire d'Etudes et de Recherches Sociologiques sur la Classe Ouvrière

Dans les lieux où la tradition industrielle est ancienne, il semble s'être crée un habitus[7] ouvrier et militant inclinant à la solidarité, l'entraide, la vie collective et les revendications autour du travail. Cet habitus, transmis de génération en génération, se voit aujourd'hui et depuis quelques décennies mis à mal en raison des profonds bouleversements du travail ouvrier. Alors que nous interrogeons René – ouvrier chez Michelin et représentant syndical de la CGT - sur la difficulté à mobiliser, ce derier évoque de lui-même l'absence de tradition ouvrière locale comme facteur de la faiblesse des mobilisations des ouvriers Michelin. La relative importance de l'industrie dans le bassin d'emploi poitevin constitue donc un frein à l'existence d'une tradition industrielle locale et un obstacle à la constitution d'un collectif ouvrier uni et mobilisé.

De même que J. N. Retière décrivait le groupe ouvrier et la sociabilité communautaire unissant les ouvriers de Lanester, ancien bastion industriel du Morbihan; N. Renahy[8] a plus récemment montré comment l'appartenance à la classe ouvrière permettait le maintien du lien entre les jeunes footballeurs amateurs de Coulanges. Dans les deux cas, c'est bien l'espace local qui joue un rôle dans la sociabilité ouvrière et le mode de constitution de collectifs. Dès lors, une question est à soulever: le territoire et la présence d'une forte population ouvrière dans un espace donné sont-ils les seuls facteurs du développement d'une solidarité ou d'une cohésion ouvrière ? Si tel est le cas, les ouvriers poitevins seraient-ils d'office exempts d'un potentiel communautaire et/ou mobilisateur ?

2. La crise du collectif ouvrier à l'aune des transformations du monde du travail

A ce premier constat d'une population ouvrière moindre s'ajoute celui des transformations du monde du travail qui viennent sensiblement affaiblir les solidarités ouvrières. La désindustrialisation et la fréquente médiatisation des fermetures d'usines constituent une véritable source d'angoisse pour les ouvriers d'aujourd'hui. La crainte de la perte d'emploi qui pèse assez largement sur eux et les nouvelles normes de travail (normes managériales, imposition de l'écrit, flexibilité, polyvalence) conduisent à la mise en concurrence des ouvriers et au bouleversement des collectifs de travail traditionnels.

Les logiques managériales s'imposent progressivement aux salariés. Les jeunes ont tendance à valoriser les nouvelles normes de flexibilité et de polyvalence,

[7] L'habitus est défini par Pierre Bourdieu comme un « *système de dispositions durables et transposables, structures structurées disposées à fonctionner comme structures structurantes, c'est-à-dire en tant que principe générateurs et organisateurs de pratiques et de représentations qui peuvent être objectivement adaptées à leur but sans supposer la visée consciente de fins et la maîtrise expresse des opérations nécessaires pour les atteindre »,* pour le dire plus simplement, il s'agit d'expliquer comment les individus sont au moins partiellement déterminés dans leurs pratiques mais aussi dans leur conception du monde par leur classe sociale d'appartenance.

[8] Renahy Nicolas, *Les gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale*, La découverte, Paris, 2005.

notamment parce qu'ils n'ont pas ou peu connu les modes d'organisation antérieurs. La polyvalence revêt deux visages. Alors qu'elle est associée d'un côté aux exigences de productivité et de rationalisation des activités; elle peut-être, de l'autre, source de valorisation individuelle et professionnelle pour les jeunes salariés. Décriée par les anciens qui l'associent à l'intensification du travail et à la disparition de l'ouvrier de métier, elle est appréciée par les plus jeunes en ce qu'elle leur offre la possibilité de changer régulièrement de postes, de développer des compétences diversifiées, et surtout d'échapper à la routine de l'usine…

- Les gens sont attachés à leur boulot ici ou ?

- Bah, y'en a qui disent qui sont là que pour avoir de quoi manger mais quand ils sont sur un poste bien précis bah ils veulent pas bouger ! Ils veulent pas faire de la polyvalence et pourtant la polyvalence c'est bien !

- Schneider incite à ça, à la polyvalence ?

- De plus en plus, de plus en plus.

- Et vous ?

- Ah bah moi, j'ai toujours fait de la polyvalence, c'est pas monotone, c'est plus varié que de faire toujours la même chose, c'est sûr on aura nos quotas, on aura tout mais bon à moment donné, c'est ennuyeux, il faut bouger.

(Virginie, 38 ans, conductrice de ligne (opératrice),
Schneider Electric, bac comptabilité)

La flexibilité peut aussi prendre des formes en apparence moins contraignantes puisque fondées sur le « volontariat ». Mais le volontariat n'en n'est pas réellement un. La mise en place d'équipes de nuit s'avère parfois nécessaire en raison d'une hausse de la production associée à une augmentation de la demande. A cette occasion, proposition est faîte aux salariés de venir travailler la nuit. Ces derniers en « font le choix » mais dans la totalité des cas, le choix est guidé par la nécessité économique.

Ces différentes injonctions s'inscrivent dans des mutations organisationnelles plus larges. A Schneider Electric comme à la Sagem s'instaure progressivement une organisation matricielle qui « adjoint au modèle hiérarchique vertical traditionnel un principe de coopérations horizontales » (Goussard, 2008, p. 177). Ce mode d'organisation du travail induit une interdépendance entre les différentes équipes autrefois segmentées et « perturbe la constitution des anciens collectifs productifs, fondés sur les affinités et construits autour des métiers, en leur substituant des collectifs artificiels » (Goussard, 2008, p. 178). C'est alors l'ensemble de la production qui s'en trouve bouleversée. Les plus jeunes semblent apprécier la polyvalence instaurée par ce nouveau mode d'organisation mais ils rejoignent les anciens en dénonçant de la même manière la fragmentation du groupe de travail et l'immatérialité du système d'encadrement:

- Et donc ça fonctionne comment cette organisation matricielle ?

- Avant c'était par atelier, maintenant on fonctionne par ligne de produit, donc ça regroupe des personnes de chacun des services autour d'un même produit, des gens de la qualité, de la production etc… et c'est le bordel parce qu'avant on avait un interlocuteur, moi quand j'ai commencé à l'atelier, j'avais mon responsable et puis c'est tout, le gestionnaire, jamais il débarquait dans l'atelier, le responsable de machin, jamais il venait dans l'atelier, ils faisaient tout passer par un responsable de service, après ils ont mis les matrices donc tout le monde débarque, l'un dit « faut faire ça », l'autre dit, « mais non, faut faire ça ! »

(Jean, 30 ans, technicien, Sagem, BTS électronique)

L'imposition de nouvelles normes managériales implique également une croissante intégration des pratiques d'écriture et d'autocontrôle dans les activités de travail. Le recours à l'écrit s'inscrit dans une logique globale de rationalisation et de contrôle sur l'ensemble des tâches effectuées au sein de l'usine. Les salariés doivent désormais s'acquitter de tâches nouvelles et fournir les bilans écrits de leurs pratiques quotidiennes ou hebdomadaires. Chez Schneider Electric par exemple, les ouvriers doivent quotidiennement remplir des graphiques faisant état de leur activité journalière, voire de celle de leurs collègues. Cet usage de plus en plus fréquent de l'écrit dans l'activité professionnelle ouvrière renforce vivement le clivage entre les plus diplômés et les moins diplômés. Ainsi, le travail quotidien se voit progressivement reconfiguré à la défaveur des anciens dont la longue socialisation professionnelle et les compétences techniques acquises se trouvent dégradées au sein de nouvelles formes de travail.

Nombre de conflits entre ouvriers sont le fruit de socialisations professionnelles différenciées. En effet, longue pour les anciens, courte pour les jeunes, la socialisation explique que les points de vue puissent diverger. Les anciens avaient leurs habitudes et ils s'étaient de fait, satisfaits de leur activité de travail qui se trouve aujourd'hui fondamentalement remise en cause par l'imposition de ces nouvelles normes professionnelles. Les plus jeunes restent quant à eux soumis à de fortes contraintes et ne témoignent pas d'un consentement total à ces nouvelles règles. Mais ils sont malgré tout plus enclins que les anciens à s'y soumettre, dans l'espoir d'une ascension professionnelle ou de profits financiers (pour le travail de nuit). A l'instar de Lucie Goussard, nous convenons qu' « il n'y a pas d'indifférence des salariés aux mutations organisationnelles et managériales » même si force est de constater que les réticences aux mutations qui contribuent à défaire le collectif, prennent le plus souvent la forme « d'actes individuels, masqués et spontanés» (Goussard, 2008, p. 186).

Partie II
La renaissance du collectif. Quand la crise économique (re)constitue la classe ouvrière

Après avoir exposé dans un premier temps les facteurs entravant les mobilisations collectives, le deuxième temps de la réflexion sera consacré à la mise à jour des éléments ayant été propices à la naissance de mobilisations ouvrières locales. Comment des mobilisations rendues improbables, tant par le contexte local que par les transformations du monde du travail, ont-elles pu voir le jour dans la cité poitevine ? L'analyse portera spécifiquement sur deux usines étudiées: Michelin et Sagem. Lors de la fermeture de l'usine Michelin en 2006, la majorité des ouvriers manifestent aux côtés des techniciens. Quant aux salariés de la SAGEM, ils se sont mobilisés en masse fin 2011 pour protester contre le rapprochement des groupes Safran _ auquel appartient à l'heure actuelle la Sagem _ et Thalès risquant de déboucher sur des pertes d'emploi.

Tableau 1

	SCHNEIDER ELECTRIC	SAFT	FEDERAL MOGUL	SAGEM
CGT				
CFDT				
FO				
CFTC				

Trois facteurs nous semblent déterminants dans l'émergence de solidarités et de mobilisations ouvrières: la présence syndicale dans l'entreprise, la crainte de la perte d'emploi, et l'existence d'un collectif latent.

1. Une tradition syndicale et mobilisatrice fragile mais présente

Partout en France, les taux de syndicalisation ont baissé au cours de ces dernières décennies, dans les entreprises publiques comme dans les entreprises privées (Andolfatto, Labbé, 2007[9]; Amossé, Pignoni, 2006[10]). Dans ce contexte de crise syndicale que l'on ne saurait nier, une majorité de jeunes ouvriers refusent de s'engager dans l'activité syndicale tout en lui reconnaissant une certaine utilité et une forme de légitimité.

[9] Andolfatto D., Labbe D. (2007), *Les syndiqués en France*, *Qui ? Combien ? Où ?* Rueil-Malmaison, Editions Liaisons.

[10] Amosse T., Pignoni M.T. (2006), « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », *Données sociales : La société française*, p. 405-412.

Mais il semble toutefois nécessaire de nuancer le discours qui tend vers l'idée d'une perte totale d'influence des syndicats dans les entreprises et dans les usines. Force est de constater que des transformations du syndicalisme s'opèrent aujourd'hui. Mais ces transformations sont à étudier avec précaution. La faiblesse de l'adhésion syndicale n'est pas synonyme d'une influence nulle des syndicats dans l'entreprise et sur les salariés. Ainsi la présence accrue des syndicats dans les entreprises[11] et l'opinion globalement favorable des salariés à l'encontre des organisations syndicales[12] constituent un terreau fertile, quoique souvent latent, aux mobilisations. La forte visibilité des syndicats dans les deux entreprises, malgré la faiblesse numérique de leurs adhérents, a constitué un facteur propice aux mouvements ouvrier. En effet, les ouvriers, syndiqués ou non, connaissaient les représentants syndicaux depuis longtemps. D'ailleurs, les mobilisations suscitent de manière quasi-systématique un regain d'adhésions.

2. Des configurations particulières, favorables à l'émergence de mobilisations

Mais la présence syndicale reste insuffisante à l'émergence de mobilisations. En effet, elles restent particulièrement rares en temps normal. C'est en fait la désindustrialisation et la crise actuelle qui conduisent paradoxalement à reconstituer le collectif ouvrier dans des configurations bien spécifiques. Tout en s'éloignant du mythe de la classe ouvrière unie et solidaire, qui n'a de toute évidence jamais existé sur le territoire que nous étudions, nous choisirons de voir comment la constitution de collectifs de salariés, d'ouvriers dans le cas présent, peut avoir pour terreau les transformations du marché de l'emploi.

Lorsque la crainte de perdre son emploi se fait particulièrement pressante, lorsque l'entreprise menace de fermer, les ouvriers parviennent à reconstituer un collectif au moins partiellement solidaire pour défendre ce qui unifie leur condition: l'emploi. Ainsi, le contexte économique - couplé au contexte territorial (une très faible industrialisation locale) - qui participe en temps normal à l'affaiblissement des solidarités dans le travail, peut faire naître ou révéler des solidarités latentes. Elles ne s'actualisent ou ne se traduisent par la mobilisation que dans des circonstances particulières, dès lors que la crainte de perdre son emploi devient trop puissante. Tout se passe comme si les logiques s'inversaient dans ces configurations spécifiques.

[11] DARES. Premières synthèses informations. « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents mais des syndicats bien implantés ». Avril 2008, n° 16.1.

[12] DARES. Premières synthèses informations. « Présence syndicale: des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions ». Avril 2007, n° 14.2.

3. Un collectif latent, uni par une expérience commune et pour une cause commune

Enfin, même si nous avons montré comment le collectif ouvrier se trouvait affaibli par les profondes transformations du monde du travail, plusieurs éléments nous conduisent à postuler l'existence d'un collectif latent.

On peut donc faire émettre l'hypothèse de l'existence de collectifs latents dont l'expression est freinée en temps normal par les logiques managériales et par les contraintes de travail. C'est le contexte de crise profonde qui permet aux solidarités latentes de s'actualiser. Ce collectif repose en partie sur une expérience de travail commune et des processus de socialisation qui présentent de fortes similitudes. Malgré l'existence d'une diversité de profils, les situations difficiles auxquelles font face les ouvriers d'aujourd'hui tendent à faire ressortir les expériences communes qui les réunissent.

Par ailleurs, le collectif est renforcé par les mobilisations qui se présentent comme des moments forts dans la constitution du groupe ouvrier. Les mobilisations sont vécues comme des moments conviviaux qui sont le lieu d'une sociabilité accrue et de pratiques collectives:

« - D'accord et juste par rapport aux mobilisations, y'avait une bonne ambiance ?

- Oui, oui, voilà, ça durait quelques mois puis après ça retombait, ça redonne des liens entre les gens avec les barbecues qu'on faisait dehors » (Richard)

Michel Verret met en avant le caractère convivial des moments de contestation: « Fêtes d'occupation d'usine, inaugurées en 936, avec les drapeaux les flons-flons, les fleurs en papier, les chansons, les buvettes. Ou fêtes de grèves, qui sont aussi des moyens de popularisation: déguisements, défilés satiriques, humour, insolence: « ce qu'on a pu rire » ». Par ailleurs, comme l'explique M. Ragon dans une table ronde sur le monde ouvrier « ces moments exceptionnels sont la plupart du temps l'occasion de l'engagement, de l'adhésion »[13]. C'est donc un contexte très particulier qui se crée lors des mobilisations. Ce contexte est dans le même temps le terrain de pratiques collectives et celui d'un regain d'engagement et d'adhésion syndicale.

Conclusion

La crise économique actuelle ne fait que prolonger et renforcer les craintes d'un salariat déjà inquiété par la crise spécifique de son secteur, celui de l'industrie, crise amorcée depuis longtemps déjà avant les événements globaux actuels. La faible présence des ouvriers sur le territoire local assortie d'une

[13] RAGON M. « La forteresse vide », table ronde *in* AZEMAR G. P. (dir.), *Ouvriers, ouvrières : Un continent morcelé et silencieux*, Editions Autrement, Paris, 1992.

croissante imposition de normes managériales contribuent à transformer les collectifs de travail traditionnels, à accroitre les concurrences entre salariés, à affaiblir le groupe ouvrier et ce faisant à altérer les conditions de possibilité du mouvement ouvrier. Malgré ces différents constats, reste que des mobilisations émergent. Elles ont pour terreau la présence fragile, mais néanmoins réelle des syndicats sur le terrain. Cette présence syndicale, qui ne suffit pas à reconstituer les collectifs est relayée par les craintes des salariés quant à la perte d'emploi et à la dégradation de leurs conditions de travail. Enfin, l'existence d'un collectif latent, fort d'une expérience professionnelle socialisatrice commune s'actualise en ces circonstances spécifiques de crise économique.

LA MOBILITÉ ET LA FLEXIBILITÉ DES INFIRMIÈRES EN FRANCE

Clotaire MOULOUNGUI
Docteur en droit,
Maître de conférences à l'Université Lille Nord de France, membre du LARJ (ULCO, Dunkerque)

Abstract: *French hospitals do not have enough nurses. There are at least a dozen reasons for such a lack of staff. To compensate for their lack of staff, then they practice mobility and flexibility. Indeed, hospitals require nurses (at rest or on leave) to return to work.*

Thus, they replace a colleague of service or a nurse from another department. For the moment, no academic study is concerned with the consequences of such management personnel. However, the mobility of nurses certainly carries implications for the hospital, patients and caregivers themselves. To understand the phenomenon (context, advantages, disadvantages) health professionals were interviewed. Their responses scattered legal and health reflections of the author.

Introduction
(à la flexibilité ou mobilité interne des infirmières hospitalières)

Pour manifester leur volonté de soutenir la circulation des travailleurs à travers l'espace européen, les autorités communautaires ont fait de l'année 2006 l'année de la mobilité. À leur tour, en 2009, les autorités françaises compétentes ont voté une loi censée favoriser la mobilité des agents de la fonction publique de l'Etat. Ces agents sont diversement incités à se lancer à la découverte d'autres administrations dont ils comprendront alors les activités et méthodes.

A priori, le système présentera des intérêts tant pour l'administration que pour les fonctionnaires et autres agents publics. D'abord, ce personnel satisfera mieux son éventuelle ambition d'évolution de carrière. Quant au service public (aussi bien de départ que d'accueil) il bénéficiera de profils nouveaux de fonctionnaires. Au fond, ces derniers se montreront souvent plus conciliants, car ils voudront être adoptés par la structure qu'ils auront intégrée. Par ailleurs, ils auront peut-être des idées et des approches différentes des problèmes; d'où des progrès possibles dans l'organisation et le fonctionnement.

Peut-on dire que la fonction publique hospitalière (l'hôpital) pratiquera ou pratique aussi la mobilité ? La réponse est oui. En effet, elle s'y adonne depuis plusieurs années déjà. Au demeurant, la mobilité à l'hôpital prend un tour nouveau avec le regain des mutualisations des moyens des structures publiques. Car l'heure est à la coopération, sinon carrément aux fusions (regroupements). Concrètement, les moyens matériels, financiers, humains et juridiques sont exploités en commun.

C'est ainsi que le personnel conjoint exerce successivement, pendant une période convenue, dans l'un puis dans l'autre service. Une seconde possibilité d'exploitation partagée est le travail du personnel dans un espace unique appartenant aux deux services. Dans les deux cas (de gestion des ressources humaines), la mobilité des infirmières n'est pas nécessairement volontaire. Elle sera même souvent une mobilité forcée.

Le facteur déterminant de la mobilité forcée des infirmières est leur sous-effectif chronique dans les établissements de santé. Une insuffisance qui s'explique d'une dizaine de façons. Par exemple: la sélectivité des concours d'entrée aux instituts de formation en soins infirmiers (IFSI); la précarité du statut contractuel des débutantes; la modicité des rémunérations; l'agressivité des patients et/ou de leurs accompagnants; le non-remplacement des départs à la retraite; les rappels des soignants en repos, pour une reprise impromptue du travail; l'accomplissement désormais en 35 heures du travail jadis effectué en 39 heures. C'est ainsi que faisant le compte de l'absentéisme dans son unité, un cadre de santé a-t-il pu noter que «*pas loin de 15% chez les aides-soignants; ce qui fait trois aides-soignants en moins toute l'année. Et chez les infirmières, on tourne à 10%; donc deux infirmières en moins tous les jours de l'année. Quelque part, on a un absentéisme conséquent qui nous pourrit la vie*».

Plusieurs questions assaillent l'esprit. Premièrement, la mobilité pratiquée à l'hôpital consiste-t-elle en un changement de fonctions ou en un changement de poste ? En effet, l'infirmière pourrait devoir accomplir des activités plus ou moins éloignées de ses compétences, au lieu d'avoir simplement à exercer son métier d'un endroit à l'autre. Certes, ce sera rarement d'une ville à l'autre. S'il ne s'agit pas ainsi d'une mobilité géographique, il faut donc parler de mobilité interne. Encore que celle-ci renvoie plutôt aux concepts de reclassement, de recyclage et de ''mise au placard''. Or, à l'hôpital, il s'agit d'obtenir des soignants qu'ils assurent un remplacement ponctuel dans leur service ou dans une unité de soins de leur sous-ensemble d'hôpital (le pôle d'activités). C'est donc une mobilité temporaire.

Dès lors, le service d'accueil ne s'arrêtera pas de fonctionner, tandis qu'aucune infirmière ne demeurera à son poste actuel où sa présence serait devenue, par comparaison, comme qui dirait inutile. Dans cette optique, la mobilité se confond avec la productivité ou avec la flexibilité. L'une et l'autre constituent des thèmes qui opposent les gestionnaires, les syndicalistes, les politiques et les chercheurs. Qu'ils s'intéressent au secteur privé ou au secteur public.

La présente étude se sert abondamment du terme infirmière, et non pas du terme masculin (infirmier). La raison est que le nombre très important de femmes qui exercent cette profession a fini par lui imprimer le genre féminin. Des termes proches, mais plus larges, comme soignants ou comme paramédicaux, s'utilisent aussi. A l'inverse, proportionnellement à leur effectif dans la profession infirmière, les hommes se retrouvent plutôt nombreux dans les postes d'encadrement du travail de leurs collègues. Ces infirmiers et infirmières sortis du rang portent le titre

de cadres de santé. Autrefois, l'on parlait de Surveillantes et d'infirmières générales.

Cela étant, la mobilité imposée aux infirmières emporte-t-elle des conséquences, négatives ou positives? Il semble à cet égard judicieux de rechercher les incidences de la mobilité sur l'infirmière, sur son hôpital et sur les patients à traiter. Pour répondre à ces questions (pourquoi la mobilité?, comment ?, et alors ?), une enquête sur le terrain a été entreprise. Une infirmière puéricultrice cadre de santé s'en est chargée, dans trois hôpitaux, en s'entretenant avec une dizaine d'infirmières et de cadres de santé. Compte tenu du devoir de réserve auquel tout fonctionnaire est tenu, les interviewés ont parlé sous réserve d'anonymat. Leurs propos ne jalonnent pas moins cette étude en trois parties. Dans la première, il s'agit de discuter des causes et intérêts de la mobilité des infirmières. La deuxième en examine les conditions de mise en œuvre. Enfin, la dernière partie étudie les limites (et inconvénients) de cette mobilité.

I. – Les intérêts de la mobilité interne des infirmières

C'est l'institution hospitalière qui décide de la mobilité, car elle en attend des résultats précis (A). Mais ces résultats, qui justifient fondamentalement la mobilité interne, s'accompagnent accessoirement d'autres. Les soignants y trouvent alors personnellement quelques intérêts (B).

A. – Les intérêts poursuivis par l'hôpital dans la mobilité interne

En mettant en œuvre la mobilité interne, l'hôpital poursuit deux buts. D'une part, assurer la permanence des soins, la continuité du service public de santé. D'autre part, réaliser des économies sur la masse salariale. La mobilité interne permet de satisfaire à l'exigence de continuité car il y a forcément un agent à chaque pose de travail. À l'évidence, le droit de grève contrarie ce principe. Encore que, dans les faits (grâce aux assignations et grâce au maintien du salaire), la grève soit généralement contrée par les directeurs des hôpitaux (et des cliniques).

Les hospitaliers sont conscients des déficits des établissements de santé et, partant, de la difficulté financière à pouvoir recruter du personnel supplémentaire. Oui, soupire un cadre de santé, «*il y a un problème d'argent et c'est dramatique*». De même, pense l'un de ses collègues, «*la mobilité est indispensable de par les contraintes budgétaires*». Même les soignants de base paraissent conscients des coûts salariaux qu'ils représentent. Ils comprennent conséquemment le recours à la mobilité, car « il n'y a pas besoin de remplacer par des intérimaires qui coûtent plus cher ».

De même, un cadre se résume en affirmant que, «*pour l'hôpital, ça permet de moins embaucher, puisque il y a une infirmière polyvalente au niveau du pôle; s'il n'y a pas de travail là, on la prend, on la met autre part !* ». Dans un autre

établissement, un cadre surenchérit en faisant observer que, «*aujourd'hui, on essaye de déguiser la mobilité pour pallier au manque d'effectif*». Autrement dit, la mobilité participe à la réduction des coûts de personnel, puisque l'hôpital réduit sa dépense. Surtout parce que, dit une infirmière, il n'y a plus alors à «*faire appel à de l'intérim*». Il est entendu que le recours aux infirmières inscrites dans les agences d'intérim coûte plus cher sur le moment.

Désabusé, un autre cadre de santé se pose cette question: «*quels sont les signes de reconnaissance qu'on peut donner à nos soignants ?* ». Son interrogation vient de ce que le soignant doit toujours travailler; même quand son service d'affectation n'est pas plein. Dans ce contexte, il ne lui est plus possible d'offrir une petite compensation à ceux qui se plient volontiers à la mobilité. Cette compensation pouvant être la certitude du moment des vacances. En effet, rappelle le cadre, « avant il y avait les mensualités d'été que l'on pouvait avoir. Maintenant c'est vraiment redéploiement et mobilité ».

Il n'en demeure pas moins que grâce à la mobilité, l'hôpital réussit le tour de force de faire accomplir la même quantité de travail à des équipes paramédicales clairsemées. L'institution gagne donc en productivité. Encore que celle-ci se conçoive surtout du point de vue de la qualité des actes accomplis, et non pas bêtement du point de vue de leur quantité. En d'autres termes, le nombre des prestations réalisées devrait être secondaire.

Outre que le recours à la mobilité permet des économies, il limite les temps mort: les agents courent en permanence. Les rares qui, parfois, réussissaient à se croiser les bras ne disposeront plus de la moindre minute pour bavarder. D'après des soignants, il en résultera un recul des histoires personnelles et des rumeurs. A priori, comme les soignants se consacreront exclusivement à la prise en charge des patients, la productivité progressera. Une infirmière admet que de se retrouver dans un service où l'on ne connaît pas vraiment les collègues limite les indiscrétions sur la vie privée. Une seconde relate que l'«*on rentre moins aussi dans les histoires de service, les cancans. En fait, on est là pour travailler, pour bien travailler et voilà !* ». Selon toutes vraisemblances, comme les soignants se consacreront dorénavant aux seuls patients, leur productivité s'en trouvera décuplée.

Autrefois, il existait des pools (équipe) d'infirmières chargées de remplacer les collègues absents. Désormais, d'imaginer que des infirmières pourraient ne pas travailler et attendraient d'être sollicitées pour un remplacement conduit à leur disparition. La préférence s'est un temps orientée vers les infirmières des entreprises de travail temporaire. En effet, une organisation qui a momentanément besoin d'un personnel qualifié s'interdit de le recruter définitivement. Mais leur cherté apparente a progressivement fermé cette solution de repli. Alors les agents acceptent la mobilité qui leur permet à la fois d'exercer leur profession et d'obtenir quelques facilités.

B. – Les intérêts procurés aux soignants par la mobilité interne

Les intérêts de l'hôpital ne sont pas forcément opposés à ceux des soignants. Il n'empêche que certaines conséquences heureuses de la mobilité interne concernent d'abord les soignants. Premièrement, ils profitent plus facilement de leurs temps de repos. Deuxièmement, la mobilité interne permet aux soignants de renouveler leurs compétences.

Pour commencer, plusieurs règles de droit imposent à l'encadrement hospitalier de planifier le temps de travail et de repos des soignants. Cette programmation est facilitée par la possibilité de déplacer les agents vers les postes en souffrance (d'effectif). Pendant longtemps, un salarié ne percevait de salaire que pour avoir effectivement travailler pendant la période considérée. En conséquence, tout salarié qui ne disposait pas d'économies substantielles ne pouvait jamais s'arrêter de travailler (en vue de prendre des vacances). Heureusement, de nombreux progrès sont survenus progressivement. En 1906, le repos hebdomadaire dominical; en 1936, trois semaines obligatoires de congés payés; en 1981, deux semaines supplémentaires.

A l'hôpital plus qu'ailleurs, ces périodes de repos s'expliquent d'au moins trois façons. D'une part, les agents doivent pouvoir s'occuper d'eux-mêmes et de leur famille. D'autre part, une activité continue épuise l'individu et l'expose à des accidents professionnels. De troisième part, la qualité du travail réalisé baisse quand augmente la fatigue. Le temps de travail des infirmières est ainsi strictement limité par des repos de sécurité. Le cadre chargé d'établir les emplois du temps en tient obligatoirement compte. Juridiquement, c'est le chef d'établissement qui prend un arrêté relatif aux horaires du mois. Le droit administratif parle de tableau de service. Les plannings ainsi définis étant être portés à la connaissance des agents quinze jours au moins avant leur mise en œuvre. Un affichage qui permet aux agents de pouvoir les consulter. Mais compte tenu de l'absentéisme, les textes prévoient la possibilité de modifier les heures de travail initialement programmées ([1]). Sachant que les agents devraient être informés de la modification 48 heures avant son application et qu'elle devrait être écrite sur le tableau de service. Toutefois, ce délai raisonnable ne saurait être observé si l'on y est impérieusement contraint par les besoins de fonctionnement du service.

Les difficultés de la réalisation de l'emploi du temps des hospitaliers tient à des facteurs supplémentaires. D'abord, toutes les deux semaines, il faut prévoir quatre jours de repos au profit de l'agent. Ces jours ne seront pas éparpillés dans

[1]) Décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ; Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ; Circulaire DHOS/P1/2003-295 du 24 juin 2003.

cette période bihebdomadaire. En tous cas, deux jours au moins doivent se suivre et inclure un dimanche pour le repos. La question se pose de savoir s'il s'agit pour l'agent non pas seulement d'un droit, mais également d'une obligation. Car, le service et lui-même pourraient trouver préférable de lui concéder quatre jours consécutifs, par exemple du lundi au vendredi. Mais, en l'absence de limitation claire, l'agent serait parfois obligé d'accepter les choix imposés par le service.

A croire les soignants, c'est surtout lors des congés annuels que la mobilité leur profite personnellement. Car la finalité du remplacement s'avère est de pouvoir offrir à chacun d'eux ses vacances d'été. En tous cas, l'organisation en pôles et la mobilité subséquente sont par ailleurs saluées. Comme confie une infirmière, «*elles ne sont pas refusées; ce qui pourrait être le cas si on n'était qu'un seul service*». Une autre infirme confirme que la mobilité «*c'est pour permettre à ceux qu'on remplace d'aller en congé, comme eux le font pour nous, pour pouvoir partir aussi. Donc, c'est un peu gagnant/gagnant !* ». Il n'empêche que l'hôpital ferme successivement ses unités de soins. Ainsi, dans un pôle composé de trois services, chacun d'eux ferme une semaine. Les services maintenus ouverts accueillent (recueillent) le personnel et les patients des services fermés.

La mobilité permet en outre le soulagement de collègues surmenés par le sous-effectif. Car quand cela arrive, une activité qui devrait être assurée par un nombre donné de soignants l'est par moins. Certes, l'encadrement infirmier veille à ne jamais descendre en dessous des grilles minimales de temps de travail. Étant entendu qu'accessoirement à la grille normale existe une seconde pour le cas de grève des soignants. Ces grilles à respecter résultent respectivement d'un arrêté du ministre de santé ou d'un arrêté du directeur de l'hôpital. Le problème du cadre de santé est que son sous-effectif n'apparaît pas systématiquement à la hiérarchie si celle-ci se fie au seul effectif dédié au service. L'absentéisme donne l'impression d'être sous doté en personnel.

La mobilité peut exceptionnellement être spontanée: «*si par exemple en traumato il y a un arrêt que personne n'a remplacé, ça arrive souvent, et très souvent que notre équipe, on se détache. On fait notre travail chez nous, une fois que c'est terminé, on va leur donner un coup de main. Même si on est en équipe complète des deux côtés, si ils ont beaucoup de boulot d'un côté on y va et on s'entraide*». Malgré tout, les participants y trouvent encore plus qu'un intérêt moral. Car des compétences nouvelles sont acquises par les soignants qui participent à la mobilité interne. Les fonctions assumées peuvent ensuite prises en compte pour leur avancement. La réalité des compétences acquises peut par ailleurs être confirmée par des autorités extérieures à l'hôpital. Par exemple, à l'occasion des validations des acquis de l'expérience (VAE) ou à l'occasion des certifications et accréditations.

La mobilité interne prend aussi la forme d'un changement du type de tâches. Le problème est qu'à l'hôpital la plupart des actes sont reconnus exclusivement à des professionnels précis. Dans le service public, la notion de compétence admet au moins deux acceptions. La première est le droit d'accomplir certains actes et/ou

d'exercer une certaine profession. La seconde acception de la compétence est l'aptitude professionnelle à réaliser des actes donnés. En matière paramédicale, il convient de détenir un diplôme d'Etat.

Les soignants admettent volontiers le principe de leur déplacement dans l'hôpital au gré des intérêts du service. Ainsi, est-il soutenu: «*quand on est dans un service on se spécialise dans la pathologie qu'on soigne tous les jours et on se cloisonne au bout de quelques années*». Dès lors, à l'égard des infirmiers, la mobilité «*développe les compétences, puisque elles travaillent dans un domaine bien spécialisé et elles en découvrent un autre*». Une infirmière ajoute que la mobilité dans un pool de remplacement lui a permis d'approfondir ses connaissances «*en gastro, en pneumo, en médecine, en chimio, dans les soins palliatifs, tant sur le plan technique que relationnel; parce que c'est différent*». Une autre surenchérit en ces termes: «*moi, j'ai découvert des choses, notamment en cardiologie, que je ne savais pas. Ou alors, que j'avais oubliées. Enfin, ce sont des choses qu'on ne voit pas en médecine*».

En tout état de cause, se convainquent les infirmières, être polyvalent est positif. Pourquoi ? «*parce que si on peut aller dans les autres services c'est qu'on est capable».* Au surplus, la mobilité donne aux agents l'occasion d'observer divers collègues au travail. Cela favorise des comparaisons à l'issue desquelles un progrès s'envisage logiquement. Un cadre de santé précise à ce propos que la mobilité «*leur permet de revoir un peu leurs pratiques professionnelles, de voir si ce qu'elles font tous les jours au quotidien c'est bien*». Enfin, il y a des chances d'une plus grande confraternité, puisque l'on connaît un peu plus de collègues. En vérité, rappelle un cadre, «*la mobilité est plus employée pour régler un problème d'absentéisme que pour un développement de compétences*».

II. – Les facteurs de la mobilité interne des infirmières

La mobilité interne des soignants ne se concrétise qu'avec la réunion de certaines conditions. Ces facteurs favorables consistent tout d'abord en des règles du droit administratif (A). Les autres facteurs qui permettent la mobilité interne à l'hôpital sont propres au monde de la santé (B).

A. – Les facteurs de mobilité liés au droit administratif

Le droit administratif rend la mobilité interne possible grâce à au moins deux principes généraux très proches l'un de l'autre. Ce sont le principe d'adaptabilité du service public et l'intérêt du service (ou nécessités de service). Au contraire, deux devoirs, bien contraires l'un de l'autre, qui s'adressent spécifiquement aux fonctionnaires, favorisent la mobilité interne. L'idée de base est qu'il est impossible de faire annuler, par le tribunal administratif, la réorganisation qu'un

responsable de service apporterait à ce service. En d'autres termes, la mobilité interne est toujours possible. Sans compter, par ailleurs, que les droits individuels des fonctionnaires doivent céder le pas devant l'intérêt du service public.

Ainsi, le soignant est obligé de travailler au poste que lui désigne son hôpital. Du reste, ce poste peut ne pas être le même tous les jours. Exceptionnellement, les fonctions mêmes à remplir changent, au point d'aboutir à une déqualification ou à une surqualification. Un cadre de santé tient ce discours: « quand j'ai des nouvelles arrivées, d'emblée je leur dis: vous êtes affectée à un service mais vous appartenez à un pôle. C'est dit d'emblée aux entretiens [d'embauche] et aux arrivées dans le service. C'est dit au niveau de l'embauche, en DRH ». Son collègue du même hôpital attire l'attention sur le fait que les soignants sont normalement affectés à un service, et plus précisément à une unité. Mais en pratique, «*ils ne savent même pas dans quelle unité ils sont affectés; à part sur leur fiche de paie*».

Du point de vue du management, les agents ne sont pas pris en traîtres. Car dans leur esprit s'est imprimée l'idée que, «*on est embauché dans un service mais on appartient à un pôle. C'est dit même quand on a des postes vacants en interne*». Une infirmière a alors beau jeu de lâcher qu'elles représentent de simples «*pions pour l'administration*». La mobilité se pratique parfois sous forme d'intervertissement dans les fonctions d'infirmières et d'aides-soignantes. D'après un cadre, «*les infirmières vont remplacer les aides-soignantes s'il y a plus d'aides-soignantes en vacances et [au contraire] si il y a moins d'infirmières en vacances à ce moment là. Les infirmières vont prendre les postes aides-soignants*». Dans ces circonstances, les possibilités de réorganiser les équipes deviennent plus nombreuses.

Toutefois, l'infirmière venue pour pallier une absence bénéficie d'un certain respect. C'est ainsi que l'on évite de lui faire accomplir des tâches habituellement confiées aux aides- soignantes. Comme l'indique un cadre de santé, il reviendra à une infirmière du service d'accueil d'y pourvoir. Il est hors de question de sembler vexatoires envers les collègues remplaçantes. Or, «*ils font déjà l'effort de bouger; on essaie de les laisser dans leurs fonctions*».

De façon générale, la réorganisation du mode de fonctionnement d'un service est regardée comme une mesure d'ordre intérieur. De telles mesures ne peuvent être attaquées en justice en vue de leur annulation par le juge administratif. Il n'y a donc pas de droit acquis, pour la population ou pour les fonctionnaires, au maintien du mode de fonctionnement d'un service public. La mobilité interne se défend juridiquement sur cette base. Pourtant, le raisonnement apparaît insatisfaisant dans les cas où des intérêts individuels sont en jeu. Comment décider quand un intérêt général et un intérêt individuel se retrouvent en concurrence ? La réponse a priori est que l'intérêt général l'emporte. En réalité, il n'en va pas ainsi quand le droit individuel découle d'un texte à valeur constitutionnel ou, mieux, sur un texte communautaire.

Quand l'intérêt particulier et l'intérêt général résultent de textes comparables, l'intérêt général l'emporte. Le droit de grève des agents ou le droit, pour les partenaires économiques, au maintien du contrat peuvent ainsi être sacrifiés. Toutefois, une indemnisation sera due par le service public à la personne dont le

droit aura été spolié. Les grévistes tenus de travailler sont comptés comme grévistes mais reçoivent leur salaire sans déduction pour grève (et accomplissement d'un service minimum). La mutabilité des contrats, finalement admises au profit de l'administration par les juges administratifs, s'applique en veillant à la préservation des droits du cocontractant de l'administration.

Convaincre une infirmière d'accepter un remplacement dans son service de rattachement se fait plus facilement que si c'est en dehors. Comme l'avoue, un cadre, «*là où l'on a un petit peu plus travailler c'est sur les interpoles: aller aux urgences. Sinon, sur les autres services de chirurgie, les équipes se connaissent; donc c'est déjà plus facile à gérer, la mobilité*». En matière de mobilité, dit une infirmière, « si on n'impose pas, il y en a qui veulent, il y en a qui ne veulent pas ». Dès lors, une grande partie des soignants échapperaient à l'obligation d'aller s'occuper d'un poste ou d'une période de travail sans agent. Néanmoins, une infirmière préférerait que le cadre de santé s'appuie d'abord sur les volontaires. À cet égard, le cadre est heureux de disposer d'agents de bonne volonté (qui se sacrifient quasiment pour le service). Dieu merci, confesse cadre, «*il y a toujours des personnes plus arrangeantes. C'est souvent sur les mêmes que ça tombe. Malheureusement*». Et du même qu'il y à un ordre, il faut l'exécuter. Cela renvoie aux notions de direction (commandement) et d'obéissance.

Il faut savoir que Les fonctionnaires sont organisés sur une base pyramidale fonctionnant selon le principe de la voie hiérarchique. Les fonctionnaires supérieures disent aux fonctionnaires inférieurs ce qu'il y a à faire, quand le faire et comment le faire. Les fonctionnaires inférieures rendent ensuite compte de l'accomplissement des missions reçues à leurs supérieurs hiérarchiques. Le fonctionnement du système (descente des ordres et remontée des compte-rendu) repose sur deux principes. Il s'agit, pour les subordonnés, du devoir d'obéissance; et pour les chefs, il s'agit du devoir de commandement.

La mobilité interne a des chances de pouvoir s'appliquer dans la mesure où les fonctionnaires doivent exécuter tous les ordres directs qu'ils reçoivent de leurs supérieurs hiérarchiques. Leur obligation d'obéissance n'est atténuée que si deux conditions se cumulent. D'une part, le caractère manifestement illégal de l'ordre reçu, puisqu'il porterait atteinte à un intérêt public. D'autre part, les conséquences de l'exécution de l'ordre apparemment illégal doivent s'avérer irréversibles; c'est-à-dire sans possibilité de retour en arrière. Dans cette optique, le droit de retrait permet aux agents de ne point accomplir une mission qui mettrait en jeu leur vie ou leur sécurité. Naturellement, un ordre de porter atteinte à la vie d'autrui est indiscutablement illicite; tout aussi indiscutable est le fait que l'on ne peut ressusciter un mort. En cas de doute sur la valeur juridique de l'ordre ou sur le caractère définitif de ses effets, l'agent devrait toujours s'exécuter. Car il encourt la révocation pour refus d'obéir à un ordre direct. Ici intervient d'ailleurs l'aptitude de la hiérarchie à donner des vrais ordres.

Du moment que le remplacement est demandé à l'agent alors qu'il devrait être en repos, il est impossible de le brusquer. Il faut procéder avec courtoisie et humilité. La hiérarchie paraît également procéder de la sorte même quand le soignant n'est pas en situation de force. Car le management recommandé est le management participatif où les avis et états d'âme de chacun sont pris en compte. Le chef craint de se faire des ennemis en ordonnant franchement. Le problème est que s'il y a un devoir d'obéissance c'est parce qu'il y a en face un devoir de commandement. Sinon à quoi l'agent obéirait-il ? En conséquence, le chef doit indiquer clairement ses attentes à chacun des membres de son équipe. On parle alors parfois de feuille de mission. Et chacun doit lui rendre compte de l'exécution de la mission. Car il est inconcevable que le responsable d'un service ignore ce qui s'y passe. Voila pourquoi les correspondances suivent la voie hiérarchique. Tous ses subordonnés lui présenteront au préalable les courriers qu'ils entendent adresser à quiconque est au dessus de lui. Compte tenu de cette obligation de reddition des comptes ou de compte-rendu et de l'obligation d'obéissance sanctionnée par la révocation, le chef de service devrait se considérer comme le fautif en cas de dysfonctionnement dans le service. En vertu de ces principes, la mobilité interne est logiquement toujours réalisable dans les services publics. À l'hôpital, des facteurs supplémentaires y aident.

Pourtant, le cadre de santé contribuerait à la mobilité dans son service en allant le présenter aux personnels d'autres services. Il expliquerait les soins à y maîtriser. De même, parler favorablement du service voisin semble une pratique recommandable. Car bien souvent, le cadre connaît les autres services du pôle d'activités. D'ailleurs, il existe une mobilité des cadres au sein du pôle. Concrètement, quand l'un est absent, un des autres s'occupe de son travail en souffrance. On va dans le service de l'absent pour ajuster ses plannings et y faire remplacer les infirmières annonçant ne pouvoir occuper leur poste (maladie, deuil, etc.). La substitution est encore plus simple dans les pôles où les cadres établissent les horaires ensemble, sous la supervision du cadre supérieur. Ce dernier centralise les congés annuels après en avoir fait le calcul en prenant en considération le pôle tout entier (et non pas service par service).

Les cadres de santé ne se contentent pas de réfléchir à la mobilité des infirmières au moment même où il faut la pratiquer. En amont, ils agissent de façon plus ou moins concertée. C'est ainsi qu'ils établiraient le profil technique et psychologique des agents susceptibles d'être sollicités. Une pareille anticipation de la pénurie des soignants ressort des explications données par un cadre à propos des remplacements du pôle médecine au pôle des urgences. Ses collègues et lui- même examineraient «*un petit peu le profil des personnes qu'on envoie. Donc, en fonction des compétences des infirmières qu'on a pu identifier, c'est elles que, en priorité, on va envoyer sur le secteur des urgences pour que justement, elles ne se sentent pas en difficulté*». Il convient de noter que les cadres de santé ne disposent pas de documents écrits sur les qualifications des personnels qu'ils doivent manager. On aurait pu imaginer l'existence de classeurs répertoriant les CV des agents. Donc la connaissance qu'ils ont des agents reste empirique, floue et incertaine. Pour rendre

compte de l'action à tâtons des cadres «*on privilégie les personnes qui ont été quand même mobiles sur le secteur là pour les remettre si besoin*».

Une infirmière reproche le manque de concertation en matière de mobilité. Selon elle, tout au plus y a-t-il communication sur les décisions déjà ou bientôt prises. Le propos doit être relativisé. D'une part, parce qu'un cadre de santé souligne que l'événement (maladie, accouchement, deuil, etc.) à cause duquel la mobilité sera exigée est toujours connu des soignants. Un cadre rappelle que «*les arrêts, tout le monde est au courant; vous connaissez la radio potins des hôpitaux ! Donc tout le monde est bien au courant, bien avant nous même des fois*». Une infirmière d'un hôpital différent admet que l'absence de discussion sur la mobilité ne vient pas forcément du cadre. Car quand il aborde la question, dit- elle, «*les agents sont agressifs du coup; ça ne leur plaît pas. Donc ils le montrent par une agressivité envers le cadre. Elles font tout pour ne pas y aller; du coup il n'y a pas vraiment de discussion là-dessus*». Sans doute les intéressés s'imaginent-ils qu'en taisant le sujet, la mobilité ne surviendra point.

B. – Les facteurs de mobilité propres au monde de la santé

Le remplacement d'une infirmière par une autre, dans le même service ou dans des services différents, n'est possible que parce que les paramédicaux sont polyvalents. Cet atout est renforcé par l'accompagnement et par les protocoles paramédicaux. La polyvalence des paramédicaux renvoie à la pluri-compétence. Sa conséquence est en principe la possibilité d'occuper toutes les fonctions de la profession. Une possibilité de mobilité qui n'est permise que par une formation généraliste. La polyvalence apparaît comme une qualité paradoxale, puisque des primes sont versées aux infirmières qui se spécialisent. La question suivante risquera parfois de se poser: la prime reste-t-elle due à l'infirmière spécialisée que la mobilité à conduite à se charger d'un poste polyvalent ?

Les soignants admettent volontiers que la polyvalence s'inscrit au cœur de leur métier. Ils associent cette notion à celle de mobilité. D'un côté, un cadre de santé rappelle: «*pendant nos études on a appris à aller dans différents stages, à changer, même si on a notre préférence. Si on est habitué dès le début de carrière à bouger, on sera polyvalent*». Une infirmière du même hôpital dit de la mobilité que « c'est pouvoir aller travailler dans n'importe quel service, en sachant qu'on a un diplôme, tous le même diplôme à la base ». Il ne faut pourtant pas s'exagérer la capacité de la nouvelle infirmière à occuper tous les postes de la fonction. Car avoue l'une, «*en sortant de l'école... on est débutant. On ne sait pas encore faire les choses. Moi, j'ai appris plein de choses que je n'avais jamais faites, que je n'avais jamais eu l'occasion de faire en stage. Donc, c'est une découverte; juste après le diplôme, on découvre*». Le même aveu est fait par une autre infirmière, laquelle prend comme point de départ, le pool. Celui-ci étant une brigade d'infirmières en majorité novices, conduites à remplacer les absents. Si on le croit, «*quand on est dans le*

pool, on n'a pas de formation particulière. Donc, en sortant de l'école, on essaie de s'adapter et si ça va pas on est vite congédié ! ». Le congédiement est d'autant plus facile que les nouveaux soignants sont recrutés sur la base de contrats de très courte durée, successivement renouvelés.

En pratique, la polyvalence est parfois longue à venir. À propos du service des urgences, l'une des infirmières regrette qu'elle en soit partie trop rapidement. Or, elle avait besoin d'au moins six mois pour s'adapter et «*voir un petit peu tout ce qu'il peut y avoir comme cas cliniques et comme pathologies et comme soins*». Une de ses collègues a vécu une mésaventure comparable dans des unités pédiatriques; avant même l'obtention du diplôme professionnel. Effectivement, dit-elle, «*au départ, je voulais être puéricultrice. Et puis, mes stages en pédiatrie ne se sont pas très bien passés; j'en ai fait 2 ou 3. Du coup j'ai changé parce que finalement c'est spécial [la pédiatrie et la puériculture]* ».

Si le persistant déficit en personnel doit se résoudre par la mobilité et par son exigence de polyvalence, une question se poserait. Savoir s'il conviendra encore de spécialiser des infirmières pour en faire des puéricultrices, des IBODE ou des IADE. Encore que cette spécialisation ne résulte pas forcément d'études en IFSI ou à l'université. Effectivement, une infirmière parvient à l'expertise en un domaine à la suite d'une longue pratique. Son expérience professionnelle devrait pouvoir être bientôt consacrée par un titre officiel, à l'issue d'une validation des acquis de l'expérience (VAE). Quelle que soit l'hypothèse (spécialisation par l'école ou par le terrain), une autre question se pose. Il s'agit cette fois de savoir si l'infirmière spécialiste sera dispensée de la mobilité vers d'autres services. Si la réponse est négative (les exceptions n'étant donc pas admises), il faudra alors constater un gâchis de compétences. Même si l'on prétend que la pluralité de spécialisations et d'expériences (re)transforme l'infirmière en généraliste (de haut niveau). Le besoin d'une polyvalence des infirmières a déjà conduit à supprimer la spécialisation psychiatrique autrefois proposée dès l'entrée à l'IFSI.

La polyvalence propre à l'infirmière se trouve complétée par l'accompagnement et par les protocoles. L'accompagnement résulte des avis et conseils dispensés par les soignants du service d'accueil (à leur collègue remplaçant). Il a donc lieu au jour le jour. En revanche, les protocoles sont intemporels: ce sont souvent des recommandations écrites sur un acte professionnel précis. D'après les échos qu'un cadre de santé tient d'une infirmière, l'un des obstacles à la mobilité serait le mauvais accueil reçu. Il arriverait que les collègues trouvés sur place s'attendent à ce que le remplaçant soit automatiquement opérationnel. Il y a de leur part un manquement à la confraternité, notamment par un tel discours: « ben cet infirmier, il n'y connaît rien à notre service; il va me retarder dans mon travail; ça ne va pas aller ».

L'idéal serait des collègues reçoivent la nouvelle infirmière avec bienveillance et dans le souci d'un accompagnement. Il s'agirait de guider et soutenir les premiers pas de la remplaçante. Toutefois, observe-t-elle lucidement, « si on va faire un remplacement, c'est qu'il n'y a personne pour encadrer; forcément ». En réalité, précise une troisième infirmière, «*on arrive là-bas, mais on est quelqu'un*

qui vient dépanner. Ce n'est pas quelqu'un qui vient en plus [en surnombre]. Donc il faut se débrouiller; chaque infirmière doit se débrouiller». Si les infirmières déjà en sous-nombre se doivent de former, elles risquent de manquer de temps pour leurs propres objectifs de la journée. Néanmoins, un soignant se voie parfois attaché une future collègue à l'occasion des stages d'application. Rappelons que les paramédicales bénéficient d'une formation en alternance entre l'institut et l'hôpital.

Mais peut-on vraiment s'en sortir sans accompagnement dans un service que l'on connaît mal ? Une infirmière en doute. Pour elle, ce serait comme si à notre domicile un invité y venant pour la première fois devait faire la cuisine. Elle rassure néanmoins en se promettant de donner le meilleur d'elle-même. Voici son propos: «*je pense que j'essaierai de me débrouiller; je ferai de mon mieux. Maintenant est-ce que je serai efficace pour autant ?*».

Les nouvelles infirmières ne semblent pas s'enfermer dans un mutisme préjudiciable aux malades. Plusieurs disent crier au secours si nécessaire. Alors, leur doute professionnel est levé par la collègue familière au service.

D'un autre côté, les protocoles facilitent la mobilité des soignants parce qu'ils aident à se sentir polyvalents. De fait, la polyvalence s'apparente à l'aptitude à travailler dans un service différent du sien. Parfois, le nouveau a besoin d'un accompagnement (parfois désigné encadrement). Or les collègues ne sont pas toujours disponibles pour donner avis et conseils; étant entendu qu'ils doivent vaquer à leur labeur propre. C'est alors que les protocoles révèlent leur intérêt. Ce sont des guides de bonnes pratiques, des descriptions des procédures relatives aux gestes vitaux, à l'administration d'un soin, à la vérification du chariot d'urgence, à la tenu du dossier de soins, au remplissage des fiches de transfert, etc.

Les protocoles sont réunis dans des classeurs, ou affichés aux murs, distribués aux intéressés. Par exemple, dans une unité de traumatologie, une infirmière dit: «*on a eu un petit papier cartonné avec les appuis, les sans appui, les gens qui doivent avoir une attelle, pas d'attelle. Donc on a un petit soutien. Et il y a des protocoles un peu dans toutes les spécialités*». Ces documents peuvent même être accessibles sur l'Intranet de l'établissement hospitalier, et peut-être un jour sur Internet. Et pourtant, objecte une infirmière, encore faut-il «*savoir bien les utiliser».* D'ailleurs, l'hôpital ne fait pas rédiger les protocoles par simple souci d'uniformisation ou par volonté de fournir une mémoire ou un aide-mémoire sur la dispensation des soins. Effectivement, les évaluations et certifications les rendent obligatoires. Leur finalité est d'éviter l'amateurisme et l'improvisation. Dans ces conditions, les agents peuvent naviguer sans crainte à travers les diverses unités de soins. Les protocoles aboutissent à une standardisation des pratiques dans les divers hôpitaux de France. Surtout s'ils sont publiés sur Internet comme c'est le cas sur infirmiers.com. Est-ce que les soignants conservent une possibilité d'initiative individuelle ? On sait que le médecin ayant le premier préconisé le lavage réguliers des mains a été vilipendé par les autres membres de sa profession. Espérons qu'aucune sanction systématique ne frappe les auteurs d'écarts aux protocoles. D'autres obstacles existent à l'encontre de la mobilité des infirmières.

III. – Les limites de la mobilité interne des infirmières

La mobilité interne s'accompagne d'inconvénients. En tous cas, il n'est pas toujours possible de la mettre en œuvre. Les limites que présente alors le recours à la mobilité interne concernent les repères et la compétence soignants. D'un côté, des conséquences fâcheuses peuvent survenir de leur éventuelle perte de repères quotidiens (A). D'un autre côté, les aptitudes utilisables changent selon le poste occupé. On peut ainsi craindre que le passage d'un poste à un autre, serait-ce pour une courte durée, révèle ou rencontre l'incompétence du remplaçant (B).

A. – La perte de repères consécutive à la mobilité interne

Même l'homme nomade a besoin de points fixes auxquels s'ancrer. Ces points d'ancrage étant professionnels et familiaux. Mais les premiers souffrent certainement de l'obligation pour le soignant d'aller d'un service à l'autre. Quant aux repères familiaux, ils pâtissent de la flexibilité, c'est-à-dire de la mobilité dans les plages horaires à occuper en urgence. Tout d'abord, l'infirmière passe à l'hôpital le tiers ou la moitié de sa journée. Or, elle n'est pas forcément affectée à un service spécifique et doit donc parfois aller œuvrer en diverses unités de soins. Elle se retrouve ainsi dépaysée devant des êtres (patients/malades) et des choses (matériels/produits) mal connus. Dans ce cadre, on peut douter qu'elle s'intègre pleinement à une équipe. La mobilité apparaît dès lors comme un obstacle à l'implication du soignant intérimaire dans les comités et projets des services où il passerait.

Pour être efficace, le soignant doit connaître ses outils et ses patients. Or, certains matériels ne sont utilisés que dans tel ou tel unité de soins. Et quand un type donné de matériel est utilisé à la fois dans le service d'accueil et dans le service d'origine du remplaçant, leurs fabricants diffèrent éventuellement. Sans compter qu'il y a des évolutions entre les versions du même matériel. Le problème est que le matériel est seulement progressivement changé dans les services. Ainsi donc, le soignant se retrouvera parfois devant un matériel dont il aura besoin de relire le mode d'emploi. Par ailleurs, pour comprendre et conseiller les patients, il convient d'en avoir une certaine connaissance. Or les publics des divers services d'un même hôpital ne coïncident pas forcément. En tous cas, le professionnel ne saurait tenir le même discours aux mourants des soins palliatifs, aux drogués en sevrage, aux vieux de gériatrie, aux enfants de pédiatrie ou aux angoissés des urgences. Dans le même ordre d'idées, il est souhaitable de connaître les collègues avec qui l'on travaille. Ne serait-ce que pour savoir à qui s'adresser pour avoir des conseils et avis professionnels.

Comme tous les services ne fonctionnent pas de la même façon «*il faut toujours se réadapter; il y a toujours un moment de réadaptation au service, aux patients*». C'est vrai que les matériels et appareillages peuvent varier d'un service à

l'autre. Parlant de son hôpital, un cadre constate que «*non seulement les urgences sont un service particulier, mais en plus, ils ont un système informatique qu'il faut maîtriser au préalable*». En l'occurrence, «*il y a un système d'informatisation du dossier de soins avec des codes qu'elles [les remplaçantes] ne connaissent pas. Elles disent que faire les soins ne les dérange pas; mais ce PC informatique*». Dans cet hôpital, les infirmiers de passage qui n'avaient pas le code d'accès à l'ordinateur «*faisaient les soins, et un collègue [du service] donnait son code pour valider dans le PC».* Mais en l'occurrence, à qui attribue-t-on le mérite de la réalisation de l'acte ? Plus encore, quel est alors l'intérêt d'attribuer un code secret (et personnel) à chaque soignant ?

Des stratagèmes sont développés par les soignants pour conserver leurs repères; au moins temporairement. Une infirmière renseigne sur l'une des courantes pratiques au sein de son service en ces termes: «*au niveau des secteurs on a une planification qui est faite par les cadres. Mais quand on voit que ça nous change trop souvent de secteur, alors qu'on peut s'arranger avec la collègue, alors on essaie de s'arranger, en en parlant au cadre*». Comme excuse à cette volonté de permanence, une infirmière signale que, « *une même personne plusieurs jours d'affilée, [les patients] ça les satisfait aussi; sauf si c'est quelqu'un qu'ils n'aiment pas; mais ça...* ». L'infirmière habituelle constitue naturellement un référent. De fait, la relation avec les patients pose parfois problème. Selon un cadre de santé, « aux urgences, le patient ne fait que passer ou reste très peu de temps ou alors il ressort avec peut-être des soins. Elle dit c'est beaucoup d'accueil; on s'occupe très vite du patient puis après il part dans un service ou à son domicile. On n'a pas de continuité, on ne sait pas trop ce qu'il devient. Et ça lui manquait beaucoup. ». Un autre cadre de santé d'un hôpital voisin rapporte que certains de ses soignants se plaignent de deux choses contraires: «*ça sonne de trop et c'est trop calme; trop calme par rapport à leur service où il y a peut-être beaucoup plus de bruit* ».

Selon les soignants, le facteur temps joue un rôle dans l'efficacité de la mobilité. Cette question de la durée peut être regardée à l'égard du patient, à l'égard de l'agent et à l'égard de l'institution. En ce sens, quel délai faut-il à une infirmière pour être complètement opérationnel et donc profitable aux patients du service où elle arrive ? S'il fallait se préoccuper de l'intérêt de l'infirmière itinérante, on se demanderait si elle serait satisfaite si le remplacement durait plusieurs mois plutôt que des semaines ? Un soignant témoigne que «*remplacer pour une journée, ça c'est pas bien: vous arrivez, vous débarquez; vous ne connaissez pas les patients; le lendemain, vous n'êtes plus là. Faut un minimum de deux/trois jours pour connaître un peu les patients*». Selon une autre, «*on essaie d'avoir la même personne plusieurs jours d'affilée pour une continuité des soins et une bonne connaissance du patient*». Ainsi, ils suivent et soignent le patient sur la longueur. Une infirmière préférerait être renvoyée pour «*une semaine, plutôt que de changer en cours de semaine pour aller dans un autre service*». Précisément, la semaine est la durée retenue par un des hôpitaux de cette étude; du moins, pendant

les grandes vacances. Car alors la fermeture de lits ou de services libère des agents susceptibles de se redéployer ailleurs.

Une autre infirmière réitère la condamnation des remplacements journaliers et hebdomadaires. Elle opte pour le mois. Sa justification est que, «*au bout d'un mois on maîtrise mieux et on est quasiment intégrée à l'équip* ». La longue durée rendrait par ailleurs possible l'implication volontaire du soignant dans la vie de l'institution, alors qu'une grande itinérance empêcherait de s'investir. Une infirmière ébranle les convictions en demandant: « *si vous restez quinze jours sur la cardiologie, quinze jours en médecine A et quinze jours sur la médecine B, comment voulez-vous vous investir en cardiologie ?* ». En d'autres termes, l'on serait «*moins impliqué quand on vient en remplacement que quand vous êtes dans votre service*». Dès lors, aucun service ne devrait jamais fonctionner avec seulement des remplaçants. Pourquoi ? Parce qu'un agent de passage se contente de se référer à ses collègues pour ceci ou pour cela. Il sait que lendemain, il officiera ailleurs. Au contraire, la personne du service se préoccupera des produits et matériels prochainement utiles. Elle veillera à les commander de façon à ne point en manquer.

Plus généralement, l'investissement (la projection, se projeter) dans l'avenir manque de la part de l'agent déplacé. Concrètement, se sachant sur le départ, il se considérera comme un bouche-trou et hésitera à solliciter des modifications dans le fonctionnement du service. Au fond, comment s'impliquer dans un projet de service ou dans des groupes de travail aux résultats attendus dans des mois. En conséquence, le remplaçant se contente de remplir sa fonction; mais pleinement. En sens inverse, une affectation trop longue apparaît critiquable. Sinon, le soignant pourrait devenir blasé et sans motivation. Pour sa part, le service a besoin de sang neuf et de perception renouvelée de l'organisation et du service. Il semble que la bonne durée soit comprise entre trois et cinq ans. C'est l'avis d'une auxiliaire de puériculture qui, après plus d'une vingtaine d'année aux mêmes fonctions en pédiatrie, est devenue infirmière (après des études en IFSI).

Cela étant, le personnel hospitalier ne consacre pas toute sa vie à l'hôpital. Mais, un autre soignant, qui devait normalement travailler, peut annoncer son absence. Dans le cadre de la mobilité interne, l'on fait appel aux infirmières en repos. Au moins deux questions se posent alors. D'une part, comment joindre les infirmières alors que leurs coordonnées téléphoniques relèvent de la vie privée. D'autre part, comment doit procéder l'hôpital à l'égard de ses agents qui ne répondent pas l'appel. On joint l'infirmière (éventuellement en repos) après avoir vérifié que son repos de sécurité est accompli. Le problème toutefois est que le cadre de santé n'est pas censé disposer d'un fichier nominatif qui répertorie les agents avec leurs coordonnées. Ces informations sont détenues par les services centraux, à la direction des ressources humaines (DRH). C'est parce que le numéro de téléphone (comme l'adresse du domicile) relève de la vie privée que la DRH ne les divulgue pas aux cadres chargés de la confection des emplois du temps des infirmières. En principe, ces coordonnées sont conservées pour chaque soignant à l'intérieur d'une enveloppe fermée qui n'est

décachetée qu'à l'occasion d'une catastrophe sanitaire, laquelle aura contraint le préfet à déployer un plan blanc ou un plan rouge.

Dans la pratique, les autres infirmières et le cadre de santé détiennent le numéro de téléphone de chacun. C'est d'ailleurs souvent une autre infirmière qui, à son initiative ou à la demande du cadre, téléphone pour signaler la nécessité d'un remplacement soudain. Parfois, le coup de fil reçu par l'intéressé lui vient d'un cadre de santé d'un autre service mais qui ce jour-là assurera la garde en vue de la permanence des soins infirmiers dans l'hôpital. Comment donc ce cadre aura-t-il procéder pour disposer du numéro de téléphone de l'infirmière ? Sans doute en consultant une liste illégalement établie par le cadre du service auquel il faut trouver une infirmière en urgence. La détention et l'usage du numéro de téléphone de l'agent sont en particulier contraires à l'article 9 du Code civil, lequel protège des atteintes à la vie privée. Heureusement, aucun soignant ne songerait à saisir la justice pour ce motif. Au demeurant, c'est volontairement qu'il aura lui-même communiqué son numéro de téléphone au cadre de santé et à ses propres collègues. Ce geste initial de bonne volonté ne signifie pas pour autant que le soignant décrochera chaque fois que l'hôpital appellera, puis qu'il reprendra stoïquement son poste de travail.

Un autre problème survient parfois: grâce aux récepteurs téléphoniques modernes, il est possible de savoir quel correspondant tente de vous joindre. L'infirmière peut alors choisir de ne pas décrocher. Par conséquent, comment gérer cette situation ? D'ailleurs, si un message lui a été laissé, que penser de son silence, sachant qu'elle aura été invitée à rappeler rapidement ? Pire, que décider si l'infirmière dit ne (pas) pouvoir aller travailler ? En principe, un soignant qui est à son domicile n'a pas d'ordre à recevoir de sa hiérarchie. Donc, aucune conséquence ne devrait être déplorée à son encontre. En réalité, le cadre de santé procède à la notation des agents chaque année. Il est presque sûr qu'il saura se souvenir de la bonne ou de la mauvaise volonté des agents. Juridiquement parlant, ce serait un détournement de pouvoir, si l'agent pouvait prouver la rancœur de son chef. Au fond, le cadre de santé songera plus à récompenser les infirmières qui se dévouent. Bien souvent, ce sont les mêmes infirmières que l'on se croit autorisé à appeler en cas de problème de remplacement impromptu. La conséquence est la perturbation de la vie familiale et sociale des intéressés, lesquels ne peuvent programmés d'événements avec certitude.

B. – La peur de l'insuffisance professionnelle en cas de mobilité interne

L'infirmière qui doit aller occuper un poste nouveau craint à juste titre de ne pas être immédiatement opérationnelle. Or, ses prestations étant lorgnées, elles peuvent ensuite lui valoir des remarques désobligeantes; particulièrement en cas d'accident (para) médical. À l'humiliation et au remords endurés s'ajoute éventuellement la révocation pour insuffisance professionnelle. Hélas, des infirmières manquent parfois d'esprit confraternel. Ainsi, une remplaçante qui ne trouve pas rapidement ses

marques et se trompe peut devenir une tête de turque. Autrement dit, il vaut mieux être opérationnel dès l'entrée en fonction. Comme cela n'est pas toujours possible, on comprend que les infirmières se déplaçant dans le cadre de la mobilité passagère développent une certaine appréhension. Le soignant n'exagère pas en ayant peur d'aller remplacer, car si ses gestes professionnels manquent d'efficacité, sa responsabilité juridique peut se trouver engagée.

L'une des limites à l'adhésion des soignants à la mobilité est la crainte de ne pas être à la hauteur. Leur appréhension prend comme appellation « *la pe*ur », « *le stress* », « *l'angoisse* ». Une infirmière dit redouter une affectation dans un service de pointe que sont par exemple pour elles les Urgences, la Réanimation et le Bloc opératoire. Comme elle manquerait d'expérience, elle se figure qu'elle deviendrait un « *boulet* » pour les autres ». Globalement, les soignants hésitent à changer des services parce qu'ils doutent de leur aptitude à pouvoir déployer les compétences exigées par l'unité de soins qui les accueilleraient. À quel moment cette peur arrive-t-elle ? Aboutit-elle à paralyser l'infirmière au point d'administrer des soins inadaptés aux malades? Deux extraits d'entretiens montrent que cette crainte n'est qu'une exagération de la peur de l'incompétence. En outre, les malades ne pâtissent nullement (ni directement ni immédiatement) de l'itinérance des infirmières. L'une d'elle avoue: « *Les premières fois où j'allais dans de nouveaux services j'étais stressée les jours d'avant. Par contre, plus les mois passaient, comme c'était des services qu'au final j'avais déjà faits, ça devenait automatique* ».

Par ailleurs, confie un cadre de santé, certaines infirmières trop angoissées, et donc réfractaires, son dispensées de la mobilité. La raison, dit un cadre, est que «*on ne va pas mettre un agent en difficulté*». Par exemple, sans doute y échappe cette infirmière qui disait que, «*maintenant si on me dit: tu dois aller aux urgences, ça m'apporte rien que m'embêter et de l'anxiété*». Comme c'est la qualité des soins à prodiguer qui préoccupe les soignants, une infirmière qui parle des remplacements en cardiologie commence par constater la difficulté de cette discipline pour elle. Ne la maîtrisant pas, ajoute-t-elle, « *donc c'est plus angoissant; c'est plus stressant. Après, c'est vrai que ça se passe bien quand j'y vais. Mais, c'est vraiment de la mobilité ponctuelle*». Une autre infirmière dit, «*je n'ai pas vraiment envie d'aller voir ailleurs. Si, voir ailleurs; mais, pas nécessairement être polyvalente. Je veux dire comme devoir partir dans des services de pointe; à moins d'être doublée. Il y en a qui vont vite s'adapter; au bout de deux jours ce sera bon. Moi, je pense qu'il m'en faudrait un petit peu plus quoi. Donc, aller ponctuellement comme ça*». Ainsi, «*quand le service de chirurgie a fermé pour les grandes vacances pour le nettoyage, les filles de chirurgie sont venues ici. Et il y en avait vraiment qui stressaient beaucoup. Elles n'étaient pas bien; moralement ça n'allait pas du tout. Je pense que c'est difficile de changer de discipline. Bon, c'est vrai que la chirurgie c'est carrément différent de la médecine. Je pense que c'est normal d'avoir plus d'appréhension* ».

Une insuffisance professionnelle se révèle plus facilement quand l'agent change de service. Il ne s'adapte pas dans le service destinataire. Par exemple, l'infirmier jusque là efficace va se révéler piètre cadre de santé. Ou bien, alors qu'il

brillait dans son service de chirurgie, il a désormais beaucoup de mal aux urgences. Quand le problème est décelé lors du stage qui précède le changement de catégorie, il suffit de ne pas titulariser l'agent. Elle retournera à ses fonctions inférieures d'antan. Si l'agent est déjà titulaire et que les solutions de reclassement recherchées ne suffisent pas ou ne conviennent pas, il faut se séparer de l'agent. Sa révocation pour insuffisance professionnelle exigera le respect des mêmes garanties légales que dans les sanctions disciplinaires.

Sans nul doute, la mobilité «*c'est toujours se remettre en question, aller dans un nouveau service qu'on ne connaît pas*». D'après les soignants, en allant *«pour une journée, on ''débarque'': on ne connaît pas les patients et puis on doit agir comme n'importe quelle infirmière*». Il n'empêche que certains soignants condamnent l'immobilisme. Une autre infirmière confie qu'elle ne pourrait pas travailler en gériatrie par exemple, «*car c'est toujours les mêmes et c'est une routine à la fin*».

Conclusion

La flexibilité est en place dans les établissements de santé sous l'appellation de mobilité. Les infirmières ne s'en plaignent que très peu, tant par professionnalisme que par esprit de sacrifice. Par conséquent, la perpétuation du dispositif ne fait pas de doute, au regard de ses avantages pour l'hôpital. D'ailleurs, les infirmières y trouvent parfois aussi leur compte. Néanmoins, quelques obstacles persistent à propos de la réalité de la polyvalence et de la disponibilité sans limite des infirmières. D'où la question de savoir si les économies poursuivies valent finalement pris par l'institution à l'égard de son personnel et de ses usagers (les patients).

PARTICIPATION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL: UNE ÉTUDE COMPARATIVE SUR LE CAMEROUN ET LE MALI

Franck Armel MBA EYENE
Elève Ingénieur Statisticien Economiste

Abstract: *Carrer-endings have a major impact on the future of social policy and solidarity. The purpose of this article is to show three methodological issues relating to the work of 45-year-old and more. First, the question of the distribution of status on the labour market will be discussed. Then, we'll deal with the issue of "atypical work" and its impact on age. Finally, we will briefly focus on the question of generations. As a conclusion, we show the importance of understanding the impact of these three components on international comparisons. We will also see how concepts such as "path dependence", "innovation" and "convergence" can serve the analysis of international comparisons about retirement.*
Keywords: *labour market, retirement, international comprisons, work, generations.*

La problématique de la participation des femmes est complexe en Afrique sub-saharienne, et plusieurs facteurs sont susceptibles d'interférer dans le choix de leurs statuts d'activité. Ainsi, cette étude vise à mettre en exergue les facteurs qui conditionnent la participation des femmes camerounaises et maliennes au marché du travail et leurs choix d'occupation professionnelle.

Objectifs de l'étude

L'objectif général de cette étude est de voir les facteurs qui influencent l'entrée des femmes aux marchés du travail camerounais et malien, et de dégager les particularités comportementales des populations camerounaise et malienne.

De manière spécifique, nous voulons: analyser les facteurs qui pourraient expliquer la présence ou non des femmes dans l'activité économique par rapport aux hommes; analyser les facteurs déterminants des différents choix d'occupation (Salarié/employé, Travailleur indépendant et Aide familial);

1. Caractérisation des populations en âge de travailler

Il convient de former deux classes d'individus relativement homogènes avec les données sur l'habitat et les biens d'équipement. Ainsi, l'approche de la pauvreté par les conditions de vie est introduite dans cette étude selon les réalités de chacun

des deux pays. Une analyse descriptive des caractéristiques des actifs occupés est aussi présentée. Elle insiste sur les ressemblances observées entre les individus qui sont classés dans un même type d'occupation.

1.1. Situation du travail au Cameroun (2001) et au Mali (2006)

On s'intéresse à la structure des populations camerounaise et malienne en âge de travailler. La population d'intérêt est l'ensemble des individus d'âge compris entre 15 et 65 ans, soit la main d'œuvre potentielle. Ce choix émane de la volonté de mesurer la participation de la main d'œuvre potentielle, mais il est surtout conforme aux normes internationales fixées par le BIT.

1.1.1 Niveaux de participation et zones d'habitation

Le tableau 1, de la page suivante, présente la répartition des populations de "jeunes" camerounais et maliens selon le genre. La population malienne est plus concentrée dans les zones rurales en 2006. Les données montrent que, 63% de la main d'œuvre potentielle demeurant en zone rurale au Mali. La population camerounaise est caractérisée relativement de la même manière, si l'on se restreint à une lecture générale par zone d'habitation.

De plus, la proportion de la population rurale camerounaise est autour des 53%.

Une première dissemblance entre ces deux pays apparaît dans l'analyse selon le genre. Au Cameroun, c'est la forte présence des femmes dans les zones rurales (55, 11%) qui diminue le poids de la population urbaine dans le pays. La situation est différente sur le territoire malien. En effet, les hommes et les femmes sont plus nombreux dans les zones rurales que dans les zones urbaines au Mali. L'occupation de tout le territoire est assez similaire entre hommes et femmes au Mali, soit un peu plus de 6 personnes en zone rurale sur 10.

Ainsi, tandis que la population malienne est plus rurale, celle du Cameroun est bien plus équilibrée entre ces deux strates. Étant donné a priori les différences en matière de qualité de travail et d'opportunités entre ces deux zones, un résultat surprenant serait d'obtenir une plus forte participation des femmes maliennes par rapport aux camerounaises.

Dans le même temps, les situations d'activité sont très proches dans les deux pays en général. En fait, les taux de participation des zones rurales sont les plus élevés. Alors que le taux de participation est plus élevé dans les zones urbaines au Mali, la participation à l'activité économique est bien plus intense dans les zones rurales camerounaises.

A la lecture du tableau 1, on perçoit que la participation à l'activité économique est plus importante chez les hommes par rapport aux femmes. En effet, les taux d'activité des hommes dépassent ceux des femmes dans chacune des zones d'habitation, pour les deux pays. Ces forts taux d'activité sont donc le reflet de la participation des hommes plus que ceux des femmes. Mais, la situation

d'activité est bien plus équilibrée entre hommes et femmes au Cameroun, surtout dans les zones rurales. En effet, le gap d'activité des femmes sur les hommes en zone rurale n'est que de 5, 19% au Cameroun, alors qu'au Mali, le gap est à près de 16%. Par conséquent, le niveau de participation des femmes est bien plus important au Cameroun qu'au Mali.

1.1.2 Niveaux de participation et classes d'âges

La participation par groupe d'âges dans chacun des pays. L'analyse par classe d'âges révèle une participation moins importante au Mali pour tous les âges. En outre, les différentiels des taux d'activité entre les deux pays les plus importants sont pour les groupes d'âges 15-24 ans et 55-65 ans révolus (évalués à près de 10%). En général, les différences des taux de participation pour les groupes d'âges sont inférieures à 5%.

De façon spécifique aux groupes d'âges formés, c'est une population camerounaise plus participante qui est donc analysée simultanément à celle du Mali. De plus, la participation est un phénomène social plus important pour les plus âgés dans les deux pays à la fois.

D'une manière générale, elle explose dans la société pour les hommes au fil des années. En outre, les femmes maliennes participent plus que celles du Cameroun lorsqu'elles sont très jeunes (entre 15 et 24 ans révolus). Les maliennes sont moins présentes dans l'activité

Comparativement à ce qui est observé au Cameroun, dans toutes les tranches d'âges 25−65 ans, avec un gap de participation plus important pour la classe 55−65 ans de l'ordre des 25% selon les données.

Un fait social qui est apparu aussi important dans notre analyse est la pauvreté. Aussi, l'analyse intègre des aspects de la pauvreté non monétaire, soit la pauvreté des conditions de vie.

Il n'existait pas de poids individuels uniquement pour le Mali, mais les poids des ménages sont disponibles dans la BDMIM. Ce défaut d'harmonisation de la base pour l'ELIM ne pourra pas être corrigé au niveau individuel par de simples calculs d'obtention du rapport d'échantillonnage, mais aussi pour ne créer de corrélations entre le vecteur des variables pouvant créer de biais dans l'analyse.

Pour y remédier, les poids normalisés à l'unité des ménages sont affectés aux individus. Le résultat escompté de la moyenne des nouveaux poids individuels pour l'ELIM est bien l'unité.

Les estimations sur la structure de la population selon un critère spécifique garde donc un caractère général.

Seules les unités d'âges révolus compris entre 15 et 65 ans sont considérées. Dans toute la modélisation, ces pondérations individuelles resteront inchangées uniquement pour les analyses séparées des pays, et des variables seront codifiées. Pour l'analyse comparative, on reviendra sur le cas du Cameroun, en affectant

aussi aux individus le poids du ménage dans lequel il appartient. Ceci est fait dans l'optique d'harmoniser le calcul des pondérations.

ce

1.2 Typologie des individus par les conditions de vie

L'ACM est faite séparément sur les deux populations. L'objectif étant d'abord de comparer ces populations, l'approche optimale aurait été de faire un système de pooling17 dans lequel les individus de chaque pays devaient être localisés au moyen d'une variable additionnelle, comme le pays par exemple. Seulement, le décalage temporel est de 5 ans.

La classification mixte-SEMIS permet d'établir les regroupements des individus par rapport à leurs ressemblances après l'ACM. Elle utilise les coordonnées factorielles obtenues de l'ACM, à chaque itération, pour faire des affectations. Cette méthode à l'avantage de projeter l'ensemble des individus sur les plans factoriels formés en conservant le maximum de l'information qui existe dans les observations. Les groupes proposés sont ainsi relativement homogènes à l'intérieur des classes et la variance inter-groupes est maximale. Le pooling est une technique très utilisée dans les études de comparaison. Cette technique consiste à faire l'analyse sur tous les individus tout en ajoutant une variable de localisation - comme le pays dans notre cas - pour rappeler leur appartenance. Et le poids de chaque échantillon est relative à la taille de la population à laquelle l'échantillon appartient parmi toutes les populations d'étude.

La participation est un fait social, et donc plusieurs paramètres sont susceptibles d'interférer dans la participation des individus à l'activité économique. Aussi bien dans la théorie des stratégies de survie que celle des féministes, la pauvreté joue un rôle capital dans leurs analyses. Par conséquent, une approche de la pauvreté non monétaire par les conditions de vie est utilisée.

1.2.1 Consistance des variables d'intérêt et rapprochements entre modalités

L'étape d'apurement sur la population camerounaise révèle que toutes les variables sont consistantes. Cependant, toutes les variables d'équipement (Téléphone, Radio, Réfrigérateur, etc.) sont inconsistantes sur la population malien (Très faible poids relatif pour une des modalités de ces variables dichotomiques). Néanmoins, il existe des modalités non consistantes dans les deux cas, pour lesquels, les poids relatifs sont inférieurs à 5%, qui sont supprimées dans les analyses. En général, ce sont les modalités des réponses non précises ("Autres", "Inconnu", etc.) des variables "Instruments de cuisine", "Eau d'usage", "Matériaux de construction" et "Mur" qui sont ventilées entre les autres modalités de ces variables.

1.2.1.1 Choix du nombre d'axes factoriels

L'analyse des critères du cumul d'inertie et du "Coude" proposent de retenir les 7 et 8 premiers axes factoriels respectivement sur les populations malienne et camerounaise. Néanmoins, les premiers facteurs expliquent une grande part des inerties totales.

1.2.1.2 Modalités interprétables par axe factoriel

Les contributions les plus importantes à la formation du premier axe factoriel concernent le groupe des biens d'équipement pour la population camerounaise.

1.2.1.3 Associations entre modalités des variables actives

Pour les analyses sur la population camerounaise, les projections du nuage des modalités sur les différents plans factoriels formés par les 8 premiers facteurs font ressortir deux groupes d'individus: les non pauvres, qui sont mieux équipés et mieux lotis; et les pauvres.

Ainsi, les pauvres vivent dans des conditions précaires et s'approprient moins les biens d'équipement.

Sur le Mali, les projections obtenues opposent deux groupes de modalités selon les données sur l'habitat principalement. Il apparait une relative opposition entre les modalités traduisant une condition de vie appréciable et celles renvoyant à la situation opposée. Cette logique d'interprétation est utilisée pour les autres facteurs retenus pour l'analyse.

1.2.2 Classement des individus

A la suite de l'ACM, il est possible d'affecter les individus selon les deux classes homogènes souhaitées.

Pour le Cameroun

Les classes formées sont presqu'également réparties. La Classe 1 représente 46, 59% de la population totale. Après, la décomposition de cette inertie sur les 10 premiers axes, l'inertie la plus élevée est celle de la classe 1. Par conséquent, on pourrait dire que la Classe 2 est le groupe relativement le plus homogène.

La première classe est relativement la moins homogène, formée en majorité des personnes disposant d'électricité21, de télévision, de réfrigérateur, etc. La plupart des individus de ce groupe utilise des matériaux de construction différents du bois. 9 des 10 personnes qui vivent avec toilette moderne sont dans ce groupe. C'est donc la classe des mieux lotis en manière d'équipement et d'habitat. Les individus de ce groupe auront pour la variable "PNM" la modalité Non pauvre, soit donc le groupe des non pauvres en conditions de vie. En intégrant cette variable dans l'analyse, cela revient à supposer que chacun participera au marché du travail en connaissance de ses acquis matériels, mais aussi de ses manquements.

Plus de 60% des individus appartenant à cette classe ont un âge inférieur à 35 ans. En effet, les plus jeunes de moins de 25 ans, hommes et femmes confondus,

représentent déjà les 41, 8% de cette classe d'individus, et parmi eux, 50% continuent d'être en formation.

La jeunesse est représentée de façon équilibrée entre les deux groupes d'individus. De plus, 90% de personnes que l'on classe dans ce groupe sont alphabétisés. Il faudrait donc relativiser dans l'analyse de cette variable, car 32, 5% des personnes seulement de plus de 45 ans seront affectés à la première classe. La préférence pour le panier discriminant de biens (Téléphone, Réfrigérateur, Télévision, principalement) pour un individu pourrait dépendre considérablement de son âge et de sa localisation.

Près de 87% des personnes du groupe 2 ne disposent pas d'électricité dans leur domicile, et 60% de radio. Ce sont les 94% de personnes ayant des domiciles sans électricité qui composent ce groupe. Il est essentiellement formé d'individus vivant dans des ménages où il manque le "nécessaire" en matière d'équipement et d'habitat de manière générale, traduisant de mauvaises conditions de vie comparativement aux autres. En effet, au moins 9 sur les 10 personnes ne disposant pas de réfrigérateur dans leur domicile y sont. En outre, la théorie des stratégies de survie suppose alors que, les membres de tels ménages se mobiliseront afin d'améliorer la situation de vie des siens.

Ce "mal-être" concerne plus les ruraux. On s'attendrait à ce que les femmes des zones rurales participent plus au Cameroun que celles des zones urbaines.

Si l'on s'intéresse à la composition uniquement du premier groupe, on retiendra que les femmes sont autant représentées (49, 78%) que les hommes. Ceci illustre bien l'importance des deux groupes à tous les âges dans cette classe. Il y a plus d'hommes que de femmes dans les groupes d'âges extrêmes. Cependant, si l'on ajoute en illustratif la variable "Zone d'habitation", la modalité "rurale" est quasiment confondue au centre de gravité de la classe 2. En matière d'équipement et d'habitat, un tel résultat était la moindre des choses à attendre de cette classification.

Pour le Mali De façon similaire, la typologie des individus est faite pour le Mali. Dans ce cas aussi, les groupes sont très inégalement répartis.

La classe 2 regroupe seulement 1/3 de la population considérée. C'est le regroupement de la majorité des personnes ayant l'électricité dans leur domicile, et plus de la moitié de ceux possédant des toilettes modernes. C'est donc la classe des non pauvres par l'approche choisie.

La plupart des ruraux sont affectés à la classe des "pauvres". En effet, 80% des jeunes ruraux maliens sont classés en 1, pourtant l'activité économique est plus intense dans les zones rurales. Ce résultat permet d'envisager une relative importance d'offre de travail dans les zones rurales pour des orientations professionnelles à faible revenu concernant, en majorité, les aides familiaux.

Une fois de plus, ce sont les femmes qui sont les plus exposées à la pauvreté. En fait, 54% des personnes de la classe 1 sont des femmes. Il y a plus de 80% des femmes rurales qui entrent dans ce groupe. Donc, la localisation géographique est un facteur important de la typologie des femmes maliennes. Les résultats obtenus

pour les hommes ne sont pas très éloignés de ceux des femmes. Il est donc toujours plus difficile, après de telles analyses, de trouver des caractéristiques individuelles ou familiales qui distinguent nettement les comportements de participation des femmes par rapport aux hommes.

Les femmes sont légèrement plus représentées dans la classe des non pauvres. Les maliennes sont un peu plus nombreuses dans ce cas, malgré leur faible participation face aux hommes.

De plus, le taux d'alphabétisation pour les groupes d'âges concernés étant de 73, 16% sur l'ensemble du territoire, c'est moins de la moitié des alphabétisés - 33, 64% seulement - qui sont affectés dans ce groupe. Ainsi, les niveaux de pauvreté en équipement et en habitat seraient donc plus accentués chez les alphabètes majoritairement ayant fini leurs études. Dans ce cas, il existerait un décalage entre les opportunités d'emploi et la qualité de celles-ci.

L'utilisation des modèles économiques permettra de mieux caractériser la situation d'activité des femmes. Aussi, le panier de biens qui sert à la création de la variable

"PNM" semble être plus proche des préférences des plus jeunes et très loin de ceux des ruraux, mais, il n'en demeure pas moins vrai qu'il permet de capter l'information sur la décision de participer ou d'orienter sa force de travail dans une activité plutôt qu'une autre connaissant les conditions de vie de son unité familiale, comme stipulé dans les hypothèses.

1.3 Caractérisation de l'offre de travail

Cette présentation ne concerne que les actifs occupés. D'après les données, ces actifs représentent au Cameroun et au Mali respectivement 64, 55% et 71, 80% de la population.

Une première analyse présente les traits communs qui existent entre les individus d'une occupation à une autre.

Les niveaux d'absorption de la main d'œuvre potentielle par les secteurs public et privé sont les plus faibles (21, 09% au Cameroun et 14, 15% au Mali). En revanche, la population active est composée en majorité de travailleurs indépendants au Cameroun (57, 66%).

Au Mali, les aides familiaux et les travailleurs indépendants représentent respectivement 43, 39% et 42, 46%. De façon générale, les femmes investissent le marché de l'emploi autant que les hommes. Les données révèlent que, la proportion d'hommes dans la population active occupée est de 50, 47% au Cameroun et de 53, 26% au Mali.

En outre, les statuts d'occupation des hommes et des femmes sont différents. De façon spécifique, selon le genre, la zone d'habitation, la taille du ménage, etc., les choix d'occupation des hommes et des femmes sont différenciés. La composition de la main d'œuvre effective pour chaque type d'occupation révèle

des ressemblances et des dissemblances entre ces deux groupes d'actifs selon la population d'analyse. De plus, les aides familiaux, les salariés et les travailleurs indépendants ont des profils spécifiques types d'un pays à l'autre. Une première étape importante de ce travail est d'extraire les caractéristiques des individus pour chacune de ces occupations.

1.3.1. Caractéristiques communes des aides familiaux

Ce groupe de travailleurs est plus important au Mali qu'au Cameroun. En effet, 43, 39% de la main d'œuvre effective exerce comme des aides familiaux au Mali, alors que seulement 22, 25% des actifs occupés ont ce profil au Cameroun.

Les aides familiaux au Cameroun

Cette occupation est réservée majoritairement aux femmes. En effet, 69, 82% des aides familiaux sont des femmes. De plus, dans ce groupe d'actifs, la proportion des personnes vivant dans des conditions défavorables est de 80%, mais les hommes ne représentent que les 26% de cette population défavorisée. Ainsi, les activités d'aide familial sont plus proches des activités de survie. Ces activités sont plus fréquentes dans les zones rurales que dans les zones urbaines. En fait, les ruraux sont à 82% dans ce type occupation et 74% sont des femmes.

Le niveau d'éducation de ces travailleurs est relativement bas. En effet, il n'y a que 5% de personnes qui ont terminé leurs études secondaires. Sur 10 personnes de ceux qui n'ont pas achevé leurs études secondaires, il y a au moins 6 femmes. C'est dire que les femmes des zones rurales les moins instruites sont, à première vue, les plus contraintes à exercer comme aides familiales au Cameroun.

Les activités des aides familiaux sont réservées à un groupe restreint de ménages. Il y a comme une spécialisation de cette main d'œuvre dans ces activités. Les données révèlent que, 99% de ces actifs ont au moins un parent qui exerce aussi dans une activité d'aide familial. Dans les ménages où l'on compte au moins deux membres de la famille dans ces activités d'aide, 37, 21% de ces travailleurs sont des enfants du chef de ménage (64% sont des hommes) et 60% les épouses de chefs de famille. De plus, il y a en moyenne 3 actifs exerçant comme aides familiaux dans un ménage de 5 personnes, soient 2 femmes effectuant des travaux d'aide familial comme activité principale.

Par conséquent, les activités des aides familiaux concernent une classe réduite de ménages (20%). Ce groupe d'occupation est plus observé en zone rurale où les femmes et leurs enfants participent énormément aux activités sous-jacentes.

L'aide familial au Mali

Au Mali, il y a autant d'hommes que de femmes qui sont des aides familiaux. Comme au Cameroun, ces activités sont plus le fait des ruraux qui représentent 81% de cette main d'œuvre. La classe des pauvres est fortement représentée. Sur 10 personnes ayant des activités d'aide familial, 7 vivent dans de mauvaises conditions. Le taux d'alphabétisation étant très élevé dans ce pays, on n'observe

pratiquement pas une différence dans la répartition par zone d'habitation de ces actifs selon la variable "Alphabétisation".

Pour cette occupation, une forme de spécialisation des individus d'un même ménage est observée. Dans 99% des cas, il y a au moins deux membres d'un ménage qui sont des aides familiaux. En fait, en moyenne, 6, 4 personnes d'un même ménage sont des aides familiaux, soit la moitié de la taille moyenne d'un ménage où l'on pratique une activité d'aide familial. À la différence de ce qui est observé au Cameroun, cette occupation est plus fréquente chez les jeunes maliens. Les classes d'âges 15-24 ans et 25-34 ans représentent respectivement 48, 28% et 26, 32% de la population active ayant des profils d'aide familial.

Si l'on s'intéresse à la composition du groupe d'âges 15-34 ans, il convient de remarquer que cette main d'œuvre est puisée d'abord auprès des enfants (42, 4%) et des autres membres du ménage23 qui sont parentés aux chefs de ménages (35, 7%). Ainsi, ce sont les jeunes ruraux qui pratiquent le plus les activités d'aide familial, mais cette occupation n'est pas spécifique aux hommes ou aux femmes.

1.3.2 Les profils des travailleurs indépendants

Dans ces deux pays, un groupe d'actifs très important est celui des travailleurs indépendants.

Parmi les actifs occupés, les travailleurs indépendants représentent 57, 6% au Cameroun et 42, 46% au Mali.

Les travailleurs indépendants au Cameroun

Les hommes et les femmes participent énormément à l'activité économique en créant leurs propres activités. En effet, la proportion de femmes qui sont propriétaires de leurs activités est de 52%. Dans la plupart des cas, ces actifs résident dans des zones rurales (81, 12%).

En général, les travailleurs indépendants ont des niveaux d'instruction encore faibles comparativement aux employés - comme on le verra -, mais, leurs niveaux d'instruction sont plus élevés que ceux des aides familiaux. En effet, la moitié de ces actifs ont au moins achevé le cycle primaire. Les caractéristiques des hommes et des femmes pour cette occupation sont très proches selon le niveau d'instruction.

Les travailleurs indépendants sont en grande partie des hommes et des femmes en couple. En fait, sur 10 femmes participant à l'activité économique comme indépendantes, il y a 6 femmes en couple. Aussi, ces actifs sont le plus souvent des hommes et de femmes chefs de familles pauvres. L'analyse montre que 72% des travailleurs indépendants appartiennent à la classe des défavorisés. De plus, la moitié des indépendants sont des chefs de famille.

La proportion des personnes qui ont des liens directs avec les chefs de ménages - autre que son épouse et ses enfants - n'est pas négligeable dans l'ensemble de la population ménages. Par conséquent, les chefs de ménages pauvres en conditions de vie sont contraints à développer des petites activités de

commerce de biens et services, etc., qui ne suffisent toujours pas à assurer le minimum de biens d'équipement et d'habitat.

L'activité des membres du ménage d'un travailleur indépendant est affectée. 5% seulement des travailleurs indépendants sont les seuls à avoir un tel profil parmi tous les membres de leur ménage. Dans les ménages où il y a plus d'un actif indépendant, on compte en moyenne 3, 84 travailleurs indépendants, soient au moins le chef de ménage et son épouse.

De plus, la taille moyenne d'un ménage de ce type est autour de 5, 07 membres.

Les travailleurs indépendants au Mali. Dans ce groupe d'actifs, les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes. En fait, la proportion d'hommes indépendants est de 55%. Il y a un peu moins de travailleurs indépendants en zone urbaine qu'en zone rurale. En effet, 6 de ces actifs sur 10 résident dans les zones rurales.

Aussi bien dans les zones urbaines que dans les zones rurales, les taux d'alphabétisation sont très élevés. Des caractéristiques qui permettent de mieux caractériser les actifs appartenant à ce groupe sont la situation matrimoniale, le lien de parenté avec le chef de ménage et la condition de vie. C'est principalement le groupe où les actifs vivent en couple. En fait, la proportion des personnes en couple parmi les travailleurs indépendants au Mali est de 80%. Ce sont pour la plupart des hommes et des femmes qui sont chefs de leurs ménages. Comme au Cameroun, les données révèlent que, la moitié des travailleurs indépendants ont déclaré être à la tête de leur ménage. De plus, il y a toujours ce grand écart entre les deux groupes, si l'analyse se fait avec l'approche par les conditions de vie des ménages. Il est important de constater que 65%, des travailleurs indépendants sont classés dans le groupe des pauvres en conditions de vie.

La situation d'activité des membres d'un même ménage est très proche dans ce groupe restreint d'actifs. En effet, seulement 1% des travailleurs indépendants appartiennent à des ménages où ils sont les seuls enregistrés dans ce groupe d'actifs. Au Mali, en moyenne, il y a 5 travailleurs indépendants dans un ménage, et les premiers individus susceptibles d'être dans ce groupe sont respectivement le chef de ménage et sa partenaire. De plus, si on observe 10 individus dans ces ménages, 5 d'entre eux sont propriétaires de leurs activités.

1.3.3 Caractéristiques des salariés

Les populations camerounaise et malienne s'insèrent moins dans les secteurs formels. Au Cameroun, la population des salariés ne représente que 21% de la population active.

En revanche, l'absorption de la main d'œuvre par les emplois règlementés et sécurisés est plus faible au Mali. En fait, 14% des actifs sont des salariés au Mali.

Les salariés au Cameroun

Les employés sont généralement des hommes. Il ressort que, les femmes ne représentent que 1/4 des salariés. C'est donc un profil d'actifs largement dominé

par la présence des hommes. De plus, les personnes en couple sont les plus nombreux dans ce groupe. Bien que les célibataires soient à 37, 6%, les salariés en couple sont largement représentés (57, 9%) où les femmes en couple sont minoritaires (18%).

Le niveau d'instruction et la condition de vie permettent de mieux catégoriser les salariés. 74% des salariés ont des conditions de vie acceptables. Ainsi, on pourrait dire que ce profil est a priori plus rentable que celui d'aide familial et de travailleur indépendant.

Avoir fait des études secondaires apparait comme un pré-requis pour exercer comme employé. Il est difficile d'observer un salarié n'ayant pas terminé le cycle primaire.

En effet, les individus de niveau primaire ne représentent que 10% de la population des salariés. Certes, le poids du sous-groupe des personnes ayant terminé leurs études universitaires n'est que de 5%, tout de même, il faudrait savoir que plus de 90% des universitaires sont des salariés. De plus, la plupart des salariés résident en zone urbaine. Les femmes ayant le statut d'employé sont plus importantes dans les zones urbaines que rurales. En effet, 8 employées sur 10 sont dans les zones urbaines.

Bien que le sous-groupe des ménages à plus d'un salarié est plus important, mais 12% des salariés sont les seuls actifs ayant ce profil dans leur ménage. Dans les ménages avec plus d'un salarié, les femmes sont autant nombreuses que les hommes dans l'activité. La situation d'activité des individus ne dépend pas du genre. Aussi, le nombre moyen de salariés dans un ménage avec plus d'un actif est de 2, 9, pourtant la taille moyenne de ces ménages est autour de 5 individus. Ainsi, la présence d'un salarié dans un ménage pourrait aussi influencer les choix d'occupation de ses proches.

Les salariés au Mali

De même qu'au Cameroun, les hommes sont prépondérants dans ce groupe. Cependant, les femmes maliennes réussissent aussi à s'insérer dans ces secteurs d'activité. En effet, la proportion de femmes salariées est de 25%. Ces actifs vivent en grande partie en zone urbaine. En fait, 70% de salariés résident dans les grandes villes du pays. Les hommes et femmes sont répartis de façon similaire entre les deux zones. Tout comme chez les hommes, il y a 7 sur 10 salariées qui habitent en zone urbaine.

Un salarié chef de ménage a 9 autres personnes à sa charge, bien qu'il puisse y avoir 2 autres membres actifs de même profil.

Aussi, il est important de remarquer que 20% des salariés appartiennent à des familles où ils sont les seuls actifs de ce profil. Étant donné les faibles taux d'absorption du public et privé, on perçoit bien qu'il s'agit d'une occupation réservée à une classe particulière d'individus.

Le groupe des salariés est principalement composé de personnes en couple. En effet, 65% des salariés sont des personnes qui vivent en couple au Mali. En outre, il s'agit des familles de petites tailles où les premières personnes supposées être des salariés sont d'abord le responsable du ménage, puis sa partenaire avant toutes autres possibilités. Si on s'intéresse particulièrement aux caractéristiques des

femmes des ménages avec plusieurs salariés, on constate que ces femmes sont majoritairement des femmes en couple avec une moitié analphabète.

1.3.1 Offre de travail des femmes: Cas du Cameroun

L'analyse de l'offre de travail des femmes montre qu'il n'existe pas de différence significative entre les individus de chacune des occupations retenues par rapport au groupe des chômeuses selon la variable "Age". En effet, seuls les effets marginaux des variables "Age" et "Age au carré" qui ne peuvent pas être interprétés. Si l'on se restreint à une comparaison "Chômeur" et "Non chômeur" dans la population active, le capital humain, le niveau de pauvreté et le fait de résider en zone urbaine ont des effets négatifs sur les chances d'un individu d'être actif occupé. Ainsi, chez les femmes en générale, la population active n'est pas nécessairement plus instruite que la population des chômeuses, bien au contraire.

Les jeunes femmes en couple et les célibataires réussissent le plus à s'insérer sur le marché du travail. Cependant, les femmes qui sont à la tête de leurs ménages ont plus de chances d'être des chômeuses qu'actives occupées. Ceci est encore plus vrai si celles-ci vivent dans des conditions défavorables. Ainsi, la probabilité qu'une femme d'un ménage pauvre soit "Chômeuse" est plus grande. En outre, la plupart des femmes encore en formation sont des actives occupées. Le cumul "Occupation" et "études scolaires" n'est pas un phénomène isolé.

La modélisation de l'offre de travail des femmes au Cameroun révèle que l'hétérogénéité en capital humain expliquerait leurs positions sur le marché de l'emploi. Les femmes ayant acquis un niveau d'éducation suffisant s'orientent, et ce, significativement, dans les activités relativement plus sécurisées. En effet, les femmes ayant fini au moins leurs études secondaires ont plus de chances de travailler dans les secteurs public et privé. De plus, il est plus probable qu'une femme occupée de niveau primaire soit aide familiale.

L'accumulation du capital humain est donc un facteur qui ventile facilement l'offre de travail des femmes au Cameroun.

Les femmes sont plus contraintes de travailler de façon indépendante quand elles sont issues de familles nombreuses. Leurs choix d'occupation professionnelle varient avec l'âge. En effet, les travailleurs indépendants sont relativement jeunes, alors que les plus âgées s'insèrent plus comme salariées et aides familiales.

De plus, les femmes actives sont d'abord des employées dans les zones urbaines, alors que dans les zones rurales, elles évoluent plus comme des travailleuses indépendantes.

Cependant, les activités d'aide familial sont plus répandues dans les zones urbaines que dans les zones rurales. Les femmes actives célibataires sont le plus souvent indépendantes même si la proportion de femmes salariées en activité n'est pas négligeable. En fait, elles pratiquent moins les activités d'aides familiales par rapport aux femmes divorcées, aux femmes veuves, etc.

Lorsqu'une femme active est chef de ménage, elle réussit à s'insérer très souvent comme aide familiale ou salariée. Aussi, les chances pour qu'une femme chef de ménage soit indépendante sont plus faibles que si elle devait être au chômage.

Il est plus facile d'observer une femme qui poursuit ses études au chômage que salariée.

La non significativité des deux autres coefficients estimés de la modalité "Formation:

Oui" provient de l'indépendance des comportements des femmes pour le choix d'une occupation spécifique (indépendante ou aide familiale). De plus, les estimations révèlent que les femmes pauvres sont le plus souvent au chômage au lieu d'être salariées. Ainsi, la situation de pauvreté de celles-ci est plus attachée à leurs positions sur le marché de l'emploi plus qu'à autre chose.

En outre, la non significativité du Ratio de Mills suppose qu'il n'y a pas eu biais de sélectivité sur la spécification de l'offre de travail. Cela pourrait s'expliquer par le faible niveau de chômage et par la prise en compte d'un grand nombre de facteurs explicatifs des trois occupations professionnelles des femmes au Cameroun.

1.3.2. Offre de travail des femmes: Cas du Mali

L'offre de travail des femmes au Mali est plus liée aux caractéristiques sociales plutôt qu'aux caractéristiques individuelles. En effet, ce sont la zone d'habitation, la situation matrimoniale, le lien de parenté avec le chef de ménage, la naissance d'un enfant et la condition de vie du ménage qui distinguent les groupes des actives occupées et des chômeuses au Mali. Néanmoins, l'alphabétisation et la poursuite des études se sont montrées très discriminantes. Aussi, il n'existe pas de spécificité entre les actives occupées et les chômeuses au regard de l'âge.

Les femmes des zones rurales s'insèrent plus facilement que celles des zones urbaines. Ceci pourrait s'expliquer par l'étendu et la facilité de s'insérer dans des activités précaires qui entrent en compte dans la formation des groupes d'occupation, et plus précisément les activités d'aide familial.

De plus, les femmes mariées et célibataires, qui constituent les deux plus grandes sous populations selon le statut matrimonial, sont les plus actives. En outre, le fait qu'une femme soit encore en formation ne constitue pas un réel frein à la participation à l'activité économique. La proportion de femmes inactives dans la population de femmes scolarisées est moins grande que la proportion de femmes inactives parmi les femmes n'étant plus scolarisées. Aussi, les femmes vivant dans des conditions favorables participent plus à l'activité économique que celles des ménages pauvres.

Contrairement aux résultats du modèle de participation appliqué au cas du Cameroun, la taille du ménage permet de prédire l'offre de travail. Ainsi, les femmes des familles nombreuses exercent plus comme des indépendantes. Elles

s'insèrent plus facilement dans les activités connexes aux profils des travailleurs indépendants plutôt qu'à ceux des aides familiaux.

Les femmes des zones urbaines réussissent à s'insérer plus facilement comme salariées des secteurs public et privé ou comme aides familiales par rapport à celles des zones rurales. Les femmes en couple occupées participent plus à l'activité économique en créant leurs propres activités. Cependant, il est plus difficile d'observer une femme en couple évoluant comme employée. Ceci dit, elles sont plus contraints donc de s'insérer dans des activités à temps partiel très liées à l'informel. La modélisation de l'offre de travail ressort aussi que la proportion de femmes occupées comme indépendantes parmi les célibataires est la plus importante. Néanmoins, il est moins probable d'observer une femme célibataire travaillant comme aide familiale que chômeuse.

L'analyse de l'offre de travail à travers la structure familiale met en exergue des comportements spécifiques à la population malienne. Même très jeunes, les enfants du responsable de l'unité domestique sont autant exposés à participer à l'activité économique que tous les autres membres. Cependant, ils participent plus souvent dans les activités précaires et non rentables. Il est plus facile d'observer une jeune femme au chômage que salariée. De plus, les femmes qui ont à leurs charges leur ménage ont plus les profils d'aides familiales.

Très souvent, elles sont partagées entre les trois alternatives, notamment "Aide familial",

"Chômage" et "Travailleur indépendant". Les femmes en couple ont aussi des stratégies d'occupation très proches de celles qui sont à la tête d'un ménage.

Le fait d'être alphabétisée pour une femme n'est pas suffisant pour qu'elle évolue comme employée. L'application à la population camerounaise du modèle de participation a montré que cette variable n'a pas un impact significatif si l'on dispose des données sur les niveaux d'instruction. En outre, les résultats trouvés dans la spécification des comportements d'offre de travail des femmes au Mali poussent à s'interroger sur le rôle de l'alphabétisation dans la participation à l'activité économique et la qualité des activités des employés. En effet, il ressort que les femmes alphabétisées ont moins de chances de travailler comme employées que les femmes analphabètes. Le profil d'aide familial est plus celui des femmes pauvres que les autres. Cependant, telle qu'approchée, la pauvreté ne permet pas d'expliquer les choix d'occupation des femmes pour les deux autres alternatives.

Le ratio de Mills est non significatif pour le profil d'aide familial uniquement. Ainsi, il n'y a pas de biais de sélectivité à ce niveau. Le niveau d'instruction n'est pas déterminant pour les activités sous-jacentes au profil d'aide familial. En revanche, l'absence du niveau d'instruction et éventuellement d'autres facteurs créent un biais dans la spécification de l'offre de travail pour les profils de "travailleur indépendant" et "employé".

1.4 Résultats

Les différentes modélisations effectuées permettent de mettre en exergue les facteurs déterminants de la participation et du choix d'occupation des femmes

1.4.1. Déterminants de la participation au marché du travail

Trois hypothèses ont été postulées afin d'expliquer la situation d'activité des femmes camerounaises et maliennes. Aussi, certains facteurs déterminants permettent de conclure rapidement sur la validité de certaines hypothèses, alors que le postulat de la femme dominée ne semble pas s'appliquer dans notre étude. La participation des femmes diffèrent selon la population d'étude, mais il existe des facteurs clés qui caractérisent le statut d'activité des femmes de façon identique.

1.4.1.1 Impact du capital humain sur la participation

Pour l'analyse de la participation, l'impact du capital humain sur le statut d'activité des femmes est mieux perçu sur le Cameroun. Une approche est d'observer l'impact du capital humain sur la probabilité conditionnelle de participer au marché de travail malien par les effets de l'âge, de l'alphabétisation, et dans une moindre mesure, la scolarisation, mais seul l'âge et la scolarisation ont eu un grand pouvoir de prédiction dans cette modélisation.

Au Cameroun, le capital humain est un facteur déterminant dans la situation d'activité.

Si on l'approche uniquement par le niveau d'instruction et l'âge, on retient que l'accumulation du capital humain est un facteur qui pousse les femmes à participer de plus en plus. Chez les hommes, la probabilité d'être actif est moins expliquée par ce facteur.

Par conséquent, l'éducation a un rôle de rééquilibrage des inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

De plus, il ressort que la participation est moins importante chez les plus jeunes aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Ce résultat est valable pour les deux populations d'étude. La participation au marché du travail camerounais se distingue aussi par les variables "Alphabétisation" - substitue du niveau d'instruction - et "Scolarisation".

En fait, la scolarisation est un frein à la participation des jeunes femmes au Mali et au

Cameroun, alors que le fait d'être alphabétisé n'est important qu'au Cameroun. On est amené à se questionner sur l'impact des programmes d'alphabétisation très répandus sur le territoire malien sur l'activité économique. Cependant, le cumul emploi et études n'est pas négligeable au Mali. Bien que poursuivant leurs études, les jeunes femmes participent énormément à l'activité économique. Cette observation reste tout aussi valable pour la population camerounaise.

1.4.1.2 Approche des Stratégies de survie dans l'analyse de la participation

L'analyse de la théorie des stratégies de survie se fait principalement avec les variables "Pauvreté non monétaire", "Taille du ménage" et "Lien avec le chef de ménage". Ainsi, la participation des femmes n'est pas les mêmes selon cette approche.

Au Cameroun, les femmes qui ont moins de chances d'être actives sont celles qui ont été classées dans le groupe des pauvres en conditions de vie. Par conséquent, les plus aisées, en majorité des zones urbaines, adoptent des comportements stratégiques plus portés vers l'insertion professionnelle. Les opportunités en matière d'emploi sont plus réduites dans les zones rurales au point où ses résidentes sont plus contraintes de créer des petites activités à défaut de travailler pour les siens. C'est donc un circuit fermé de pauvreté auquel les moins lotis des zones rurales doivent faire face au quotidien. De plus, le fait d'être chef de ménage accroit la probabilité qu'une femme soit active. Ce résultat est inchangé même quand il s'agit des femmes en couple. En effet, la vie de couple n'est pas un frein à la participation des femmes au marché du travail au Cameroun. Bien au contraire, une femme a bien plus de chances d'être active que son partenaire.

Sur la population malienne, l'estimation du modèle de participation a donné des résultats différents. Les femmes issues des familles pauvres ont plus de chances de participer au marché du travail plus que toutes les autres. Autrement dit, au Mali, les femmes qui participent le plus à l'activité économique sont celles des ménages pauvres. De plus, c'est principalement le rôle de chef de famille qui pousse les femmes de toutes les classes sociales à l'activité. Les femmes en couple n'ont pas, a postériori, plus de chances d'être actives que les autres membres du ménage en dehors de leurs partenaires. Ainsi, la théorie des stratégies de survie est beaucoup plus proche des comportements de participation des femmes au Mali qu'au Cameroun. Les femmes en couple sont très contraintes à l'inactivité. Cependant, ces femmes sont à plus de 60% dans les zones rurales où les opportunités d'emplois de qualité ne sont pas aussi importantes que dans les zones urbaines.

1.4.1.3 Théorie "féministe" et participation

De toutes ces théories, la théorie "féministe" de l'économie du travail est difficilement vérifiée sur la population camerounaise selon l'opposition Actif/Inactif. Non seulement les femmes au Cameroun sont autant actives que les hommes, mais, leur comportement d'activité n'est pas gêné par une vie en couple.

Cependant, l'impact négatif de la présence d'un enfant de moins d'un an sur la probabilité qu'une femme soit active peut repositionner les débats. Par contre, ces résultats sont tous à l'opposé sur la population malienne. En couple, les hommes sont bien plus actifs que les femmes. La théorie "féministe" devrait être plus précise dans les choix d'occupation des femmes.

1.4.2 Déterminants de l'offre de travail

Les modèles d'offre de travail ont été construits de façon spécifique selon la disponibilité des données. Ainsi, les résultats sur le Cameroun sont plus fins que ceux sur le Mali.

1.4.2.1 Capital humain et offre de travail

Si l'offre de travail des femmes camerounaises est aujourd'hui abondante, c'est en partie à cause de la bonne rémunération de leur capital humain. En effet, les différences de niveaux d'instruction expliquent les positions des unes et des autres dans l'emploi au Cameroun. La fin des études secondaires semble être aujourd'hui un minimum pour une femme, si elle désire améliorer ses chances de travailler dans le secteur public ou privé.

Ainsi, les politiques de recrutement des femmes dans les secteurs public et privé, a priori plus sécurisés, sont plus en faveur de celles qui ont atteint un niveau de connaissance suffisant équivalant à une fin d'études secondaires. De plus, la poursuite des études retardent l'entrée des femmes sur le marché du travail. Mais, la proportion de femmes cumulant études et emploi n'est pas négligeable. Ce sont pour la plupart les plus jeunes qui sont contraintes de mener des activités subsidiaires (des aides familiaux) et de continuer leur formation.

En revanche, la modélisation de l'offre de travail sur la population malienne montre que le biais de sélectivité n'est pas significativement nul. Il existe donc au moins un autre facteur important qui agirait sur les choix d'offre de travail de ces femmes, et qui n'a pas été introduit dans cette modélisation. Tout de même, il existe des caractéristiques qui permettent de prédire l'offre de travail de celles-ci.

L'alphabétisation n'est pas un bon indicateur de capital humain sur cette population malienne, c'était déjà le cas avec le Cameroun en présence du niveau d'instruction. En effet, ce sont par contre les personnes alphabétisées qui ont plus de chances d'avoir le profil d'occupation traditionnelle d'indépendant. Par contre, la poursuite des études ne modifie pas le risque qu'une femme au Mali soit active dans l'un des trois types d'occupation.

1.4.2.2 Analyse de l'offre de travail par les stratégies de survie

Les positions stratégiques d'occupation des femmes camerounaises sont aussi liées à l'espace où elles évoluent. Au Cameroun, les femmes des zones urbaines qui participent aussi énormément au marché du travail ont un avantage par rapport à celles des zones rurales: une plus grande variété d'opportunités de qualité. Ainsi, il convient de s'interroger sur la qualité même des activités qu'elles exercent dans les zones rurales étant donné les niveaux élevés des taux d'activité dans ces régions.

Au Mali, bien que la taille du ménage ne permette pas d'expliquer la situation d'activité des femmes, elle a une influence sur les choix d'occupation. Ainsi, les femmes issues des familles nombreuses sont très souvent des travailleuses indépendantes. Ce sont pour la plupart des femmes des zones rurales qui s'insèrent

comme des aides familiales. Dans les zones urbaines, il est plus probable qu'une femme active soit employée ou aide familiale.

Donc, si pour une femme des zones rurales, participer au marché du travail est ce qui est préférable, la qualité de l'emploi qu'elle est susceptible d'effectuer pose problème. De plus, les femmes maliennes issues des ménages les plus pauvres en condition de vie ont moins de chances d'ouvrir leurs propres activités. Les choix des occupations "Employé" et "Aide familial" ne sont donc pas liés à la condition de vie de ces femmes, mais la condition de vie est déterminante sur les comportements de participation de ces femmes.

Il est donc d'une importance capitale que des mesures soient prises afin d'établir et de réajuster les chances d'emplois de bonne qualité entre les deux zones d'habitation au Cameroun, mais encore plus au Mali.

1.4.2.3 Occupation professionnelle des femmes et position dans le ménage

Au Cameroun, l'offre de travail des femmes camerounaises est conditionnée par le rôle qu'elle joue dans leur ménage. Bien que la présence d'enfants à bas âge n'empêche pas aujourd'hui les femmes de travailler, mais le poids de la naissance d'enfants peut être perçu à travers le types d'activités qui les occupent. D'une façon générale, les femmes en couple sont contraintes d'exercer des activités à temps partiel. Sur les trois types d'occupation, ces femmes s'orientent plus vers les activités d'aides familiales (plus accessibles).

La théorie "féministe" permet donc d'expliquer les positions d'offre de travail des femmes en couple. De plus, il ressort des estimations que, les femmes à la tête de leur ménage sont en majorité actives, mais elles travaillent comme indépendantes. Elles mènent donc des petites activités de subsistance. Par conséquent, la nécessité de survie du ménage les contraint d'offrir leur force de travail, et le plus souvent, dans les activités non rentables plus liées à l'informel.

Par contre, les estimations sur la population malienne de l'hypothèse de l'importance du rôle de la femme dans le ménage au Mali est donc incontournable dans l'analyse de l'offre du travail. Quand les femmes en couple sont actives, elles sont très souvent contraintes de mener des activités précaires liées à l'informel. Ce résultat montre bien la pertinence de cette hypothèse dans la caractérisation des choix d'offre de travail des femmes au Mali. Comme pour le Cameroun, il s'agit d'un facteur à inclure dans l'analyse de l'offre de travail malien.

1.4.3 Limites de l'étude

Le premier facteur limitant de cette étude est le type des enquêtes utilisées. En fait, les enquêtes auprès des ménages, que nous utilisons, ne permettent pas d'apprécier la qualité de l'emploi. Il est primordial de collecter des informations qui précisent mieux la qualité de l'emploi des individus. Seules les enquêtes sur l'emploi peuvent donner des précisions dans ce sens. Pour pouvoir faire une analyse comparative, ces enquêtes devront se faire la même année dans les pays

d'intérêt. En fait, un décalage temporel considérable, comme dans notre cas, conduit souvent à la formulation d'hypothèses de comparaison susceptibles de faire une critique. Dans cette étude, nous supposons la stabilité de la structure du marché du travail camerounais entre 2001 et 2006, malgré que 2004 fut une année électorale. Le cadrage macroéconomique peut servir pour observer les modifications de la structure des marchés du travail camerounais et malien sur la période 2001-2006. Elle permet d'apprécier l'hypothèse de la relative stabilité du marché du travail camerounais entre 2001 et 2006.

L'étude sur la population camerounaise est plus complète. En effet, dans les études de participation, l'absence de l'information relative au niveau d'instruction est une limite supplémentaire qui nécessite d'être mentionnée. L'absence des données sur le niveau d'instruction pour le Mali est prise en compte dans l'analyse, mais cette variable est capitale pour la mesure du capital humain. En outre, l'alphabétisation apparait comme une variable qui permet d'approcher l'éducation au Cameroun, bien qu'elle n'est plus significative lorsqu'on introduit le niveau d'instruction. Sur la population malienne, cette variable n'est pas significative. Nous sommes amenés à nous questionner sur l'importance et l'impact des campagnes d'alphabétisation, très répandues au Mali, sur la participation des individus au marché du travail.

Dans la même veine, l'introduction de la pauvreté monétaire dans cette étude pourrait améliorer les résultats. En effet, seule la dimension non monétaire de la pauvreté est considérée dans cette étude. Les résultats obtenus sont liés à la qualité des données. Les données sur la population camerounaise montre qu'il y a une colinéarité faible entre le niveau d'instruction et l'alphabétisation. En zone rurale, il n'est pas isolé d'observer des individus de niveau primaire (ou ayant débuté le secondaire) qui sont classés analphabètes.

Ce résultat peut susciter des interrogations sur la qualité des données ou d'autres explications. Au Mali, les variables décrivant la condition de vie sont faiblement discriminantes.

En fait, l'usage des outils de communication par les individus n'ont pas un fort pouvoir de discrimination. Il est donc nécessaire de s'intéresser aux techniques de collecte de ces informations capitales dans l'analyse.

Conclusion et recommandations

Cette étude avait pour but d'analyser les facteurs qui conditionnent l'entrée des femmes sur le marché du travail dans deux pays, notamment le Cameroun et le Mali. Aussi, il a été jugé intéressant d'analyser les comportements d'offre de travail de ces dernières de façon spécifique. L'étude s'appuie sur trois théories de la littérature qui ont été formulées sous forme d'hypothèses, soient: la théorie du capital humain, la théorie des stratégies de survie et les théories féministes de l'économie du travail. La véracité de ces hypothèses a été testée, et ces hypothèses

cadrent bien avec l'ensemble des comportements de participation des femmes dans les deux pays.

La localisation est un premier obstacle dans les choix de participation et d'offre de travail des ruraux. Elle conditionne encore plus les comportements d'offre de travail de ces femmes qui, trop souvent, sont contraintes de s'orienter dans des activités non rentables d'aide familial. À contrario, dans les zones urbaines où l'activité économique est plus diversifiée, les femmes s'efforcent d'intégrer ce marché, largement occupé par les hommes, en grande partie par l'accumulation du capital humain qui est justement rémunérée.

L'accumulation du capital humain permet mieux de relancer les femmes dans des emplois plus sécurisés dans les zones urbaines au Cameroun. Seulement, le cumul scolarisation et emploi est très répandu dans les sociétés camerounaise et maliennes. Les données ont révélé qu'au moins 50% des plus jeunes sont des actifs. Ces scores sont bien trop en diapason avec les taux d'absorption des secteurs public et privé que l'on s'interroge sur la qualité de ces occupations. Il est donc primordial de maintenir les femmes dans le circuit scolaire jusqu'à un niveau suffisant de connaissance jugé par la structure de l'offre de travail. Dans cette étude, ce niveau correspondant à la fin des études secondaires.

Les familles vivant dans des conditions de vie défavorables participent énormément à l'activité économique, mais la plupart sont inscrites dans un cycle de pauvreté encore fermé. En fait, ce sont les femmes des ménages dont les conditions ont été jugées insuffisantes, qui interviennent plus dans les activités précaires que l'on enregistre comme des aides familiaux, alors que les personnes aisées continuent d'exercer de plus en plus comme salariées en majorité du privé et du public. En outre, le rôle classique de la femme au service du ménage des théories féministes tend à disparaître, mais, il s'applique mieux aux femmes en couple. Ce sont donc des femmes à la recherche d'une meilleure situation pour l'épanouissement de leur famille que l'on retrouve aujourd'hui, même si cela est plus ressenti dans les familles pauvres au Mali. De plus, la présence d'un enfant est certes un frein à la participation au marché du travail des femmes, mais une fois que la décision de participer est prise, ce sont des conditions meilleures qui sont visées dans les grandes villes contrairement aux femmes rurales où les choix d'occupation sont plus réduits.

Autant les choix des femmes en matière d'occupation tiennent compte des avantages que les unes peuvent avoir sur les autres en matière de régionalisation du travail, de capital humain, etc., autant leurs choix sont guidés par leurs positions familiales. Certes, la participation à l'activité économique est un fait socialement répandu dans ces sociétés, mais les choix d'occupation des femmes en couple sont en majorité attachés à l'informel.

Ce sont donc des choix d'occupation plus tirés vers des stratégies de survie qui sont observés. Ainsi, l'objectif de participation des femmes tend à s'atteindre, mais la question fondamentale qui surgit est celle de la qualité de leurs occupations dans ces marchés du travail en pleine mutation.

Malgré le décalage temporaire à l'avantage du Mali, les individus sont plus actifs au Cameroun. Aussi, les résultats des estimations sur le cas du Mali pourront être améliorés une fois les données sur les niveaux d'instruction seront renseignées. Mais, il faut souligner l'inefficacité des programmes d'alphabétisation sur le positionnement des maliens dans l'activité économique.

Recommandations

Il ressort un certain nombre de canaux pouvant permettre de rendre effectif une plus grande insertion des femmes dans les activités les plus rentables pouvant accroitre les conditions de vie de ces dernières. Pour cela, il s'agira de:

Maintenir les femmes au Cameroun dans le circuit scolaire jusqu'à la fin des études secondaires;

Faire une évaluation ou une révision des programmes multipliés d'alphabétisation au Mali;

Améliorer les conditions de vie dans les zones rurales par la création d'activités plus rentables dans ces zones;

Mettre en place des politiques d'expansion du secteur privé de façon général dans les deux pays;

Bibliographie

AYNAOUI Jean-Philippe, "Participation, choix occupationnel et gain sur un marché de travail segmenté: une analyse appliquée au cas du Maroc", Centre d'économie du développement, Université Montesquieu-Bordeaux IV.

CADORET & al (2009), "Econométrie appliquée, 2ème édition", de Boeck Université, Bruxelles, Page 403-448.

CALOT Gérard (1978), "Cours de calcul des probabilités", DUNOD, Poitier.

COMBARNOUS François, "La mise en œuvre du modèle logistique multinomial

emboîté dans l'analyse de la participation au marché du travail", Université de Montesquieu-Bordeaux IV, Document de travail no 39.

CREPON Bruno et JACQUEMET Nicolas (2006), "Econométrie linéaire appliquée", Pages 197-226.

DABITAO, DEMBELE, HAIDARA et SOUGANE (2011), "Pauvreté multidimensionnelle et condition de vie au Mali (2001-2006)", Cachier de Recherche PMMA, Pages 1-50.

DAVOINE et ERHEL (2007), "La qualité de l'emploi en Europe: une approche comparative et dynamique", Revue Economie et Statistique No 410, Page 47-69.

DOYON Michael et FORTIN Mario (2008), "Modèle dynamique en présence de biais de sélection et d'hétérogénéité inobservée: Application à la participation des femmes sur le marché du travail au Canada", Université de SHERBROOK, Cahier de recherche GREDI 08-23.

DOUMBIA GAKOU et KUEPIE (2008), "Niveau et déterminant de l'insertion des femmes sur le marché du travail au Mali", Document de Travail DIAL.

GOURIEROUX M. Christian (1999), "Econométrie des variables qualitatives".

HAVET Nathalie (2006), "L'insertion professionnelle des jeunes et mesures publiques: des trajectoires différenciées entre hommes et femmes", Groupe d'analyse économique (Montréal, Canada)-LEO, Université d'Orléans.

LASSASSI et HAMMOUDA (2009), "Analyse micro-économique des déterminants du choix occupationnel en Algérie", Centre de recherche en économie appliquée au développement.

LASSASSI et HAMMOUDA (2009), "Déterminant de la participation au marché du travail et choix occupationnel: une analyse micro-économique appliquée au cas du Maroc", Centre de recherche en économie appliquée pour le développement.

LOLLIVIER Stéfan (2001), "Les choix d'activité des femmes en couple: une approche longitudinale", Revue Economie et Statistique, No 349-350, Page 125-140.

MBA EYENE (2012) Franck Armel Participation des femmes sur le marché du travail:une étude comparative sur le Cameroun et le Mali mémoire Institut Sous-régional de Statistique et d'Economie Appliquée (ISSEA NATIONS UNIES (2009), "Annuaire statistique, Cinquante-troisième édition", pages 259-271.

RICCO (2009), "Pratique de la Régression Logistique, Régression Logistique Binaire et Polytomique", Version 2.0, Université Lumière Lyon 2, 272 pages.

SACKEY Harry (2005), "Female labour force participation in Ghana: The effects of education", AERC Research Paper 150, African Economic Research Consortium,
Nairobi, Page 1-53.

SCHOEMAKER JUAN F. (1987), "Stratégie de survie et procréation: Une étude des bidonvilles d'Asuncion (Paraguay)", CRDI, Université de Montréal, Page 1-49.

SAPORTA Gilbert (1990), "Probabilités, Analyse des données et Statistique", Editions TECHNIP, Paris, Page 402-428.

THOMAS Alban (2000), "Econométrie des variables qualitatives", DUNOD, Paris, Page 51-155.

L'adresse des données du BIT: http://laborsta.ilo.org

LES RÉSEAUX SOCIAUX PROFESSIONNELS EN LIGNE. VERS UNE POLY-INSTITUTIONNALISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL?

Julien MESANGEAU
LAS, Université Rennes2

Arnaud POVEDA
CARISM, Université Paris 2
GERIICO, Université Lille 3

Abstract: *The 00's are a context of deep transformation both for professional institutions and for the labour market. Since the late 70's and the oil shock, short labour employment had become a norm for all the new incomers in the labour market without degree distinction. To face this situation, the State tries, with several public policies, to control an uncertain economical context. At the same time, since the 90's and the early 00's, web-based services and the social network sites have participated, on the first hand, to the labour market restructuration and, on the other hand, to the mediation of professional relationship. As the young incomers are connected to the social network sites, what do the traditional actors of the labour market become and what is the part for these online services? Finally, what do the link (stronger than before) between public and private spheres, and so the link between the candidate and the hopeful recruiter, generate in the social and juridical point?*

Keywords: *Social Network Sites, Labour Market, Public Policies, Skills Evaluation*

Introduction

Penser les mutations du marché du travail aujourd'hui, notamment dans le cadre d'évènements universitaires pluridisciplinaires, est un enjeu qui dépasse largement les contours de la Recherche. En effet, les problématiques touchant à l'emploi sont plurielles. Elles font l'objet d'enquêtes, nourries par des hypothèses et des méthodologies hétérogènes; elles font aussi l'objet de décisions politiques impactant la réalité sociale. Aussi tâcherons-nous d'articuler les problématiques universitaires avec des éléments empiriques.Dans cet article, nous tâcherons d'abord de dégager les grands traits des mutations du marché du travail à l'ère numérique. Nous présenterons leurs caractéristiques et leurs impacts sur les intermédiaires du marché du travail d'une part; d'autre part nous verrons ce que les politiques publiques font en termes de régulation de l'offre et de la demande d'emploi. Dans un second temps, le propos se resserra sur le web en tant qu'intermédiaire à part entière mais dont le rôle demeure mal défini. En effet, souvent limités à des hypothèses opératoires, les réseaux sociaux professionnels jouent un autre rôle non pas nécessairement dans le recrutement mais dans le cadre social qui l'organise. Enfin, face à l'hétérogénéité de ces intermédiaires, et compte tenu des rôles disparates et néanmoins essentiels qu'ils jouent, nous ferons l'hypothèse d'une poly-institutionnalisation du marché du travail. Dans ce

phénomène, nous analyserons plus particulièrement l'effet de l'interrelation entre le web et le processus de recrutement. Il apparaitra que si les candidats sont bien accompagnés dans leurs pratiques professionnelles du web, les recruteurs semblent l'être beaucoup moins.

Un marché du travail en restructuration

Restructuration des intermédiaires du marché du travail

L'insertion professionnelle se joue au croisement de deux variables: l'offre, émanant des structures recrutant, et la demande. Pour faciliter cette mise en relation, les « intermédiaires du marché du travail » sont apparus dès les années 1960 au travers des structures publiques comme l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) et l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC). Les années 1960 s'inscrivaient dans une période de forte production industrielle, et donc dans un contexte de croissance économique et de chômage bas. L'objectif de ces structures était alors de maintenir ce « plein emploi ».

Les effets des crises économiques de la fin des années 1970 se sont prolongés dans les années 1980 et 1990. Accompagnant les transformations des modes et des besoins de production, le taux de chômage a pris de l'ampleur par rapport à la décennie précédente. Pour faire face à ce nouveau contexte socioéconomique, les intermédiaires ont adaptés leurs offres et leurs objectifs. Dorénavant, leur rôle n'est plus de maintenir un taux de l'emploi le plus élevé possible mais bien de limiter la montée du chômage. Ainsi, des Entreprises de Travail Temporaire sont créées. Ces structures proposent, sur la base des besoins des entreprises, un éventail d'emplois à durées déterminées. A l'origine conçues pour palier à des besoins (exceptionnels) en main d'œuvre pour les entreprises d'une part, et pour offrir un emploi en cas d'urgence pour les particuliers d'autre part, ce système de recrutement se pérennise/

Yannick Fondeur et Carole Tuchszirer, dans un rapport réalisé pour l'ANPE, soulignent les évolutions de ces intermédiaires, depuis les institutionnels originels jusqu'aux nouveaux acteurs du recrutement issus de la diffusion des TIC. Ainsi, ils mettent en avant le rôle qu'Internet a joué dans la création de sites web pour diffuser plus largement les offres des structures de recrutement. « Les ETT [Entreprises de Travail Temporaire] ont une approche très spécifique du recrutement. « Elles ont besoin de recruter vite des profils pointus; elles sont exigeantes; elles ne disposent pas forcément de beaucoup d'argent pour communiquer » (Entretien, professionnel de l'intérim). Si l'on ajoute qu'elles ont développé des référentiels très complets destinés à formaliser les compétences, on est porté à penser que leur activité d'intermédiation est parfaitement adaptée à Internet: ce média est le plus réactif, le

moins cher et il permet, à condition que les compétences soient très formalisées, une recherche pointue sur les profils et les postes »[1].

En effet, contrairement aux intermédiaires institutionnels financés par l'Etat, les ETT ne bénéficient pas des mêmes budgets pour absorber à elles seules les demandes de recrutement. Pour ces structures en particulier, la diffusion des TIC tant dans les organisations que dans le corps social représentait un enjeu important pour s'affirmer parmi l'éventail des intermédiaires. En développant leurs propres plateformes pour diffuser leurs offres d'emploi, les ETT ont effectivement augmenté leur visibilité sur le web en étant notamment moissonnées par les moteurs de recherche. Dès lors, les demandeurs intéressés pouvaient accéder à ces annonces, et éventuellement y répondre, depuis leur domicile et en dehors des heures d'ouverture de l'agence. Internet apparaît alors comme un pont supplémentaire entre l'offre d'emploi et le demandeur (équipé en TIC), gommant dans le même temps la variable espace/temps.

L'analyse des fluctuations des taux d'inscription des 18-30 ans à Pôle Emploi entre le milieu des années 1990 et aujourd'hui informe que quatre mouvements ont été à l'œuvre[2]. D'abord, après un taux relativement élevé en 1996 – le plus haut atteint par l'échantillon – le nombre d'inscrits décroît jusqu'en 2001, passant de 140 000 à 100 000 inscrits à Pôle Emploi. La tendance du début des années 2000 est plutôt à une hausse de l'effectif, tout en restant bien inférieur à son taux de départ, atteignant les 114 000 en 2005. Entre 2005 et 2008, le nombre de 18-30 ans inscrits à Pôle Emploi finit par atteindre son niveau le plus bas (N=96 000), avant d'atteindre un niveau équivalent à celui de la fin de la décennie 90 (N=127 000). Par ailleurs, les données fournies pour l'année 2012 – et donc encore partielles – suggèrent que cette hausse se prolongera. Les différentes phases de la fréquentation de Pôle Emploi depuis 1996 font ainsi écho avec les grandes tendances socioéconomiques qui ont marquées les années 2000. Par ailleurs, le travail d'enquête réalisé sur les profils des usagers des différents dispositifs en ligne liés à la sphère professionnelle (job boards, réseaux numériques…) montre bien que chaque média ne concerne pas nécessairement les mêmes publics. Le déterminisme technique rencontre ici un premier écueil. En effet, il est inexact d'affirmer que ces inscrits à Pôle Emploi et les usagers de Viadéo ou LinkedIn ont le même type de profil social et professionnel.

Selon la trajectoire sociobiographique, et notamment selon le niveau de qualification, les individus ne visent pas les mêmes types d'emploi, *a fortiori* lorsqu'ils se projettent dans un travail qu'ils veulent pérenne. Même si la « fracture numérique » se réduit, les individus issus de milieux populaires continuent d'être moins équipés en TIC que les milieux les mieux dotés en ressources économiques[3]. Par ailleurs, le niveau de diplôme agit encore comme une protection relative dans

[1] (Fondeur et Tuchszirer, 2005, p. 44)
[2] Source : STMT - Pôle emploi, Dares. [En ligne] http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/chomage,79/les-mots-du-chomage,1413/les-demandeurs-d-emploi-inscrits-a,9576.html. Consulté le 02/10/2012.
[3] (Granjon, Lelong et Metzger, 2009)

un marché du travail en récession. Ainsi, le rapport entre insertion professionnelle et Internet se joue sur deux niveaux. Dans un premier mouvement, la diffusion massifiée des outils d'information et de communication a effectivement transformé les modes d'accès aux offres d'emplois et, le cas échéant, à un travail. Dans un autre mouvement, les individus ayant accès à Internet avec le moins de contraintes (facilités d'accès à une connexion, type d'abonnement etc.) demeurent parmi les catégories sociales les mieux dotées en ressources socioéconomiques.

Internet et le marché du travail: une redéfinition de l'activité professionnelle

Le rapport entre offre et demande d'emploi s'est transformé au fur et à mesure que les TIC se sont diffusés dans les différentes strates de la société et au fur et à mesure que celles-ci se les sont appropriées, chacune selon ses ressources propres. Par ailleurs, Internet a non seulement transformé les modes d'accès à un travail mais a aussi changé, pour les entreprises elles mêmes, les manières de communiquer sur leurs propres offres, formations, etc. Par ailleurs, les entreprises n'affichent pas toujours explicitement des volontés de recrutement. Certains grands groupes s'emparent du web dans des stratégies de valorisation de la marque, s'adressant à des partenaires potentiels plus qu'à de futurs employés.

Les entreprises peuvent certes s'approprier Internet dans une démarche opératoire lorsqu'elles visent le recrutement au travers de la diffusion d'annonces ainsi que la création de partenariats avec des clients identifiés. Cependant, elles participent plus globalement aux changements sociaux concernant la construction d'une certaine image de l'activité professionnelle et du monde du travail. Ainsi, Christian Bessy et Emmanuelle Marchal soulignent bien la complexité du rôle d'Internet dans ce phénomène. Le web offre aux entreprises la possibilité d'un contrôle accru sur l'ensemble des dimensions de la communication professionnelle.

Plus que communiquer, Internet leur offre la possibilité de maîtriser et donc de contrôler les différentes étapes du processus de recrutement d'employés et de collaborateurs, depuis la diffusion d'informations et d'offres jusqu'au traitement homogénéisé et systématique des candidatures. « La possibilité de diffuser des annonces sur son propre site d'entreprise apparaît en revanche comme une innovation autorisée par le nouveau media sur lequel se sont multipliés les sites corporate. Elle permet à l'entreprise de prospecter plus largement le marché du travail, sans sortir pour autant l'annonce du contexte dans lequel l'emploi est offert. L'autre innovation permise par le nouveau media a trait à la possibilité de consulter des candidatures sur des « candidathèques ». De telles candidathèques étaient auparavant constituées par des intermédiaires professionnels sans que les entreprises y aient un accès direct. La possibilité de remplir un dossier de candidature sur n'importe quel job board a pour effet de démultiplier leur constitution et les possibilités de les consulter. […]. [Les] usages traditionnels restent prédominants, surtout pour la réception de candidatures: 90,9 % des établissements en ont reçu par La Poste pour 23,4 % par Internet. La diffusion

d'annonces par la presse semble davantage concurrencée par le nouveau canal: la proportion d'établissements ayant utilisé la presse (18,1 %) n'est que légèrement supérieure à celle qui a utilisé Internet (16,5 %). Mais ces données cachent des disparités importantes, liées en particulier à la taille des établissements »[4].

Cependant, les auteurs soulignent aussi une différence d'appropriation de ces outils par les entreprises elles mêmes, notamment en ce qui concerne le processus de recrutement. En effet, bien que les candidats potentiels puissent effectivement accéder à des offres d'emploi diffusées par l'entreprise, la grande majorité d'entre eux privilégient encore la procédure typique pour l'envoi de candidatures. Si les auteurs invoquent effectivement l'argument de la taille des établissements, on peut y ajouter leur poids économique: une entreprise disposant d'un budget important dans la communication sur le web sera certainement plus encline à y investir des ressources humaines et pécuniaires qu'une PME ou une Très Petite Entreprise.

Un web professionnalisé.
La réappropriation d'une pratique ancienne.

La pratique du « réseautage » est bien plus ancienne que le web. Si on ne s'en tient qu'aux structures de formation, en France, les Grandes Ecoles et les Ecoles d'Ingénieurs fonctionnent traditionnellement grâce à leurs Réseaux des Anciens. Ce réseau est le plus souvent invisible à ceux qui n'appartiennent pas à la structure. Le fonctionnement de ces réseaux a fait l'objet de travaux, notamment de Michel Pinçon et de Monique Pinçon-Charlot dans leur travail sur les modes de réaffirmation d'un lien social élu dans le contexte très clos de la bourgeoisie[5]. Aujourd'hui, la pratique du réseautage tend à se publiciser et à se diffuser dans d'autres types de formations, particulièrement celles qui ont trait aux métiers de la communication. Ces deux grands types de formation sont largement représentés sur Viadéo, notamment grâce à l'impulsion de discours d'accompagnement variés mais aussi par des injonctions émanant de ces structures mêmes. Yannick Fondeur et France Lhermitte soulignent bien que la mobilisation d'un réseau de relations plus ou moins affinitaires dans une perspective professionnelle fait sens depuis longtemps. Aussi affirment-ils que « Depuis les années trente, […] économistes et sociologues du travail distinguent deux types de méthode de recherche d'emploi. Les méthodes « formelles » consistent à répondre aux annonces, à envoyer des candidatures spontanées ou à faire appel à des services – publics ou privés – de placement. Les méthodes « informelles » consistent à mobiliser son réseau de relations (famille, amis, contacts professionnels…). Notons qu'il existe une ambiguïté forte dans cette distinction. Non seulement les méthodes ne sont pas exclusives à l'une de l'autre, mais en outre elles sont souvent très difficilement isolables. Le processus qui aboutit à l'acte de

[4] (Bessy et Marchal, 2006, 14-16)
[5] (Pinçon et Pinçon-Charlot, 2007)

candidature pour un poste est complexe et comprend différentes étapes au cours desquelles méthodes formelles et informelles peuvent à la fois être mobilisées successivement et simultanément. Ainsi, l'information sur un poste vacant peut transiter par un canal formel (une annonce par exemple) mais l'acte de candidature s'appuyer sur une méthode informelle (le candidat a un contact dans l'entreprise qui recrute et fait relayer sa candidature par ce dernier pour accroître ses chances), ou inversement. De même, une réponse formelle à une annonce peut s'accompagner d'une démarche informelle visant à faire jouer son réseau de relations »[6]. Loin de se substituer aux intermédiaires traditionnels du marché du travail, les sites de réseaux sociaux professionnels s'inscrivent dans un processus d'éclatement des acteurs de la régulation de l'emploi.

L'apparition successive de réseaux sociaux professionnels [RSP] entre 2004 et aujourd'hui, des plus généralistes (Viadéo, LinkedIn) aux plus spécialisés (Xing, pour le marché germanophone, Resotour pour le tourisme culturel) s'est ajoutée à la liste des structures aptes à réguler l'offre et à la demande d'emploi. Ainsi, Patricia (formation universitaire en tourisme culturel, niveau Master) expliquait la manière dont elle utilise l'un de ces réseaux spécialisés ainsi que les particularités qu'il présente dans le cadre de ses usages professionnels: *Resotour c'est un peu comme Viadéo. C'est le même principe. Tu as des contacts, des personnes qu'on ne connait pas forcément en contact. Et on a tous en commun le fait qu'on travaille dans la culture, le patrimoine et le tourisme. Donc […], il y a le cv en ligne, des conversations, des annonces mais toujours en lien avec notre domaine. C'est beaucoup plus fermé que Viadéo. Par contre j'ai beaucoup moins de contacts sur résotour. Je dois en avoir peut être quatre ou cinq. Sur Viadéo, […], j'en ai peut être quinze. Mais resotour ce sont plus des gens que j'ai côtoyés. Ça a été un ancien tuteur de stage, quelqu'un qui a été en classe avec moi et qui a fait les mêmes études que moi. […] Viadéo ce sont des gens que je ne connais absolument pas.* Même si elle situe les deux plateformes dans le même champ, elle les différencie. Alors que Viadéo lui sert à *savoir si [son] cv est assez rempli par rapport à d'autres*, un site comme Résotour lui permet de mobiliser des contacts dont la relation est construite sur le mode du face à face, notamment dans le cadre d'institutions reconnues et légitimes (formation, salons etc.).

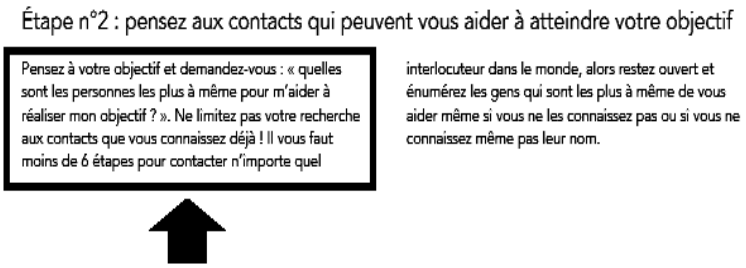
Les réseaux sociaux numériques seraient aujourd'hui devenus un outil commun utile pour la gestion de ce réseau personnel réunissant collègues, clients potentiels et recruteurs, par exemple. Selon le fondateur de Viadeo, l'introduction des réseaux numériques aurait, si ce n'est révolutionné les pratiques, permis d'en améliorer l'efficacité: « *Les informaticiens n'ont pas réinventé la roue… Le Web, c'est avant tout une « toile » qui relie des hommes à travers des machines. Les réseaux sociaux* [numériques]*, c'est l'amélioration du système, l'utilisation de recettes qui fonctionnent dans la vie physique et transcrites dans la sphère*

[6] (Fondeur et Lhermitte, 2006, p. 103)

Internet » [7]. Or, nous pouvons nous interroger sur la composition de ces « recettes » lorsqu'elles sont reportées dans la gestion des relations en ligne ?

Le cadre d'usage: encadrer le réseautage en ligne

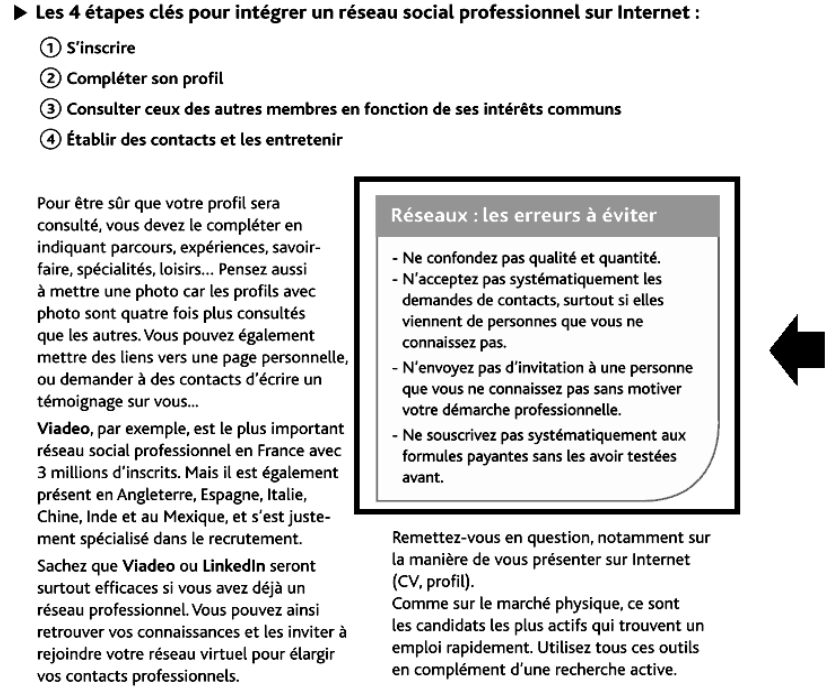
Les diverses documentations accompagnant les usages des RSP proposent une version planifiée et sélective de la mise en relation. Les « bonnes pratiques » renvoient par exemple à un usage modéré de l'invitation à entrer en contact. Elles renvoient aussi à l'idée que le réseautage en ligne est un exercice réflexif, où l'usager doit s'apparier sur un mode optimisé, comme nous pouvons le voir sur l'illustration ci-dessous, tirée de l'un de ces documents circulant sur Internet[8].


Étape n°2 : pensez aux contacts qui peuvent vous aider à atteindre votre objectif
Pensez à votre objectif et demandez-vous : « quelles sont les personnes les plus à même pour m'aider à réaliser mon objectif ? ». Ne limitez pas votre recherche aux contacts que vous connaissez déjà ! Il vous faut moins de 6 étapes pour contacter n'importe quel interlocuteur dans le monde, alors restez ouvert et énumérez les gens qui sont les plus à même de vous aider même si vous ne les connaissez pas ou si vous ne connaissez même pas leur nom.

Enfin, cet usage repose sur un principe d'économie caractérisé par une gestion planifiée du temps (contrer le caractère « chronophage » de l'internet) et du lien (« *le qualitatif prime toujours sur le quantitatif* »).

La reconnaissance de la légitimité des RSP en tant qu'intermédiaire du marché du travail se fait aussi à l'échelle d'établissements publics. La capture d'écran présentée ci-dessous montre un document accessible en ligne sur le site internet du Pôle Emploi[9]. Ce document est intitulé « *Trouver un emploi avec Internet* ». Les prescriptions retrouvées dans ce dernier consistent, elles-aussi, à formaliser un cadre d'usages de ces outils. Le cadre d'usages est ici définit « comme celui qui décrit le type d'activités sociales proposées par la technique, qui la positionne dans l'éventail des pratiques sociales, des routines de la vie quotidienne, et précise les publics envisagés, les lieux et les situations où cette technique peut se déployer. Il indique également le sens social de cette technologie »[10].

[7] (Marty, 2011, p. 36)
[8] Vermeiren, J et Verdonck, B : « *Développez votre réseau et communiquez sur LinkedIn* ».
[9] Pôle Emploi, *Trouver un emploi avec Internet.* Pôle Emploi, *Trouver un emploi avec Internet.* Accessible à l'adresse suivante : http://www.pole-emploi.fr/file/mmlelement/pj/c9/2a/f3/2e/guidepratiqueinternet49963.pdf
[10] (Flichy, 2008, p. 164)



▶ **Les 4 étapes clés pour intégrer un réseau social professionnel sur Internet :**

① **S'inscrire**

② **Compléter son profil**

③ **Consulter ceux des autres membres en fonction de ses intérêts communs**

④ **Établir des contacts et les entretenir**

Pour être sûr que votre profil sera consulté, vous devez le compléter en indiquant parcours, expériences, savoir-faire, spécialités, loisirs... Pensez aussi à mettre une photo car les profils avec photo sont quatre fois plus consultés que les autres. Vous pouvez également mettre des liens vers une page personnelle, ou demander à des contacts d'écrire un témoignage sur vous...

Viadeo, par exemple, est le plus important réseau social professionnel en France avec 3 millions d'inscrits. Mais il est également présent en Angleterre, Espagne, Italie, Chine, Inde et au Mexique, et s'est justement spécialisé dans le recrutement.

Sachez que **Viadeo** ou **LinkedIn** seront surtout efficaces si vous avez déjà un réseau professionnel. Vous pouvez ainsi retrouver vos connaissances et les inviter à rejoindre votre réseau virtuel pour élargir vos contacts professionnels.

Réseaux : les erreurs à éviter

- Ne confondez pas qualité et quantité.
- N'acceptez pas systématiquement les demandes de contacts, surtout si elles viennent de personnes que vous ne connaissez pas.
- N'envoyez pas d'invitation à une personne que vous ne connaissez pas sans motiver votre démarche professionnelle.
- Ne souscrivez pas systématiquement aux formules payantes sans les avoir testées avant.

Remettez-vous en question, notamment sur la manière de vous présenter sur Internet (CV, profil).
Comme sur le marché physique, ce sont les candidats les plus actifs qui trouvent un emploi rapidement. Utilisez tous ces outils en complément d'une recherche active.

L'utilisateur doit par exemple veiller à ne « *pas confondre qualité et quantité* », c'est-à-dire choisir avec discernement les personnes qu'il invite. Cette capacité réflexive se caractérise par l'évaluation permanente des propositions de mise en relation. L'utilisateur ne doit pas « *accepter systématiquement les demandes de contacts, surtout si elles viennent de personnes* [qu'il ne connait] *pas* ». Cet engagement est d'autant plus utile que, souligne ce document, les « *réseaux sociaux représentent de plus en plus un marché parallèle de l'emploi* ».

Partant de ces différents discours, nous pouvons constater que des acteurs aux statuts hétérogènes interviennent dans la qualification des usages. En prescrivant des usages, ces discours contribuent à une redéfinition d'une pratique sociale ancienne. Cependant, ces prescriptions sont-elles toutes interprétées de la même manière par l'ensemble du public concerné par cette pratique ou bien l'analyse des usages permet-elle d'identifier des décalages? Les pratiques de réseautage en ligne confirment-elles ces « recettes » connues ou renvoient-elle à d'autres phénomènes (qui n'excluent pas nécessairement ces prescriptions?

Nos recherches indiquent que la catégorie de « *réseautage en ligne* » doit être approchée avec précautions. Elle est une catégorie qui est loin d'être stabilisée; son sens et ce qu'elle est supposée désigner sont, selon nous, indéterminés[11].

[11] (Mésangeau, 2012)

Nous avons constaté que la relative nouveauté de ces outils contraste avec des discours et les usages des utilisateurs. D'une part, sur une trentaine d'utilisateurs rencontrés, les RSP ont été intégrés le plus souvent dans les 24 mois qui précédaient l'entretien. Ils sont ainsi ajoutés aux outils assurant la médiation des interactions quotidiennes entre les utilisateurs et leurs relations professionnelles. D'autre part, de nombreux usages de « *réseautage* » se retrouvent, sous d'autres termes, dans les pratiques professionnelles conventionnelles, connues de tous, de la distribution des cartes de visite à l'envoi de cartes de vœux de fin d'année. Le terme « *réseautage en ligne* » ne désigne donc pas un répertoire de pratiques propres à l'usage de RSP. Il est davantage une nouvelle catégorie du langage commun que l'utilisateur s'approprie pour sa capacité à désigner certains usages des réseaux numériques de même que certains comportements et artefacts relationnels qui restaient jusqu'à présent sans nom. Alors que cette catégorie offre aux utilisateurs une prise intellectuelle sur des pratiques constitutives de leurs vies professionnelles, elle est un piège particulièrement redoutable pour l'analyse se prétendant objective. Comprendre les dynamiques sociétales qui la sous-tendent semble donc être un impératif.

Le capital social comme grille de lecture: quelles externalités du « réseautage en ligne » ?

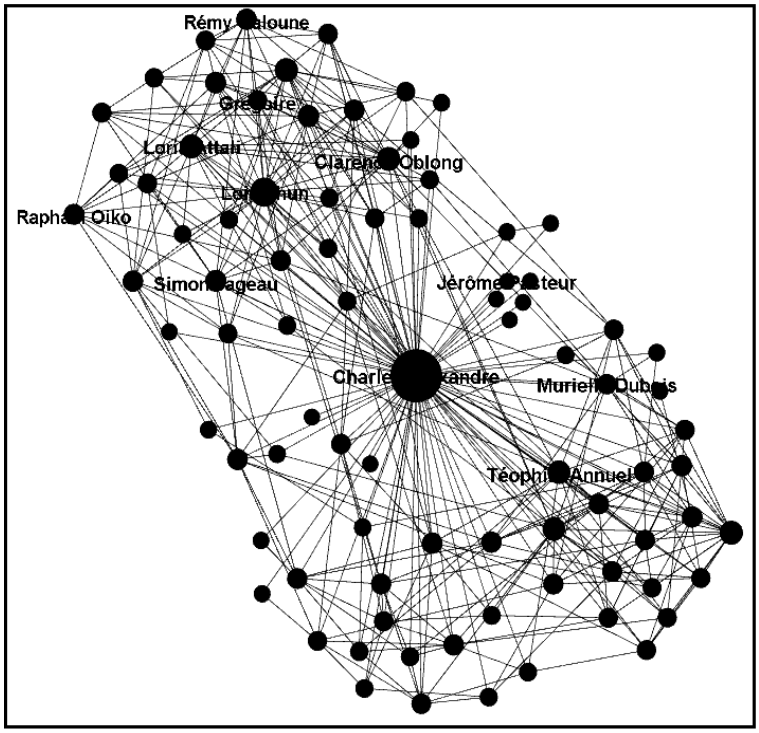
Robert Putnam, dans son étude portant notamment sur la transformation du lien communautaire aux Etats-Unis[12], propose d'approcher le capital social selon deux entrées. Il y aurait, d'une part, ce qu'il nomme le « *bonding social capital* » et, d'autre part, le « *bridging social capita*l ». Le premier est ce qu'il nomme une « *colle sociologique* »: il regroupe les relations auxquelles il est possible de faire appel en cas de problèmes personnels, ou qu'il est possible de solliciter, par exemple, pour un prêt financier. Le second, le « *bridging social capital* » est un « *lubrifiant* »: il favorise et supporte la coopération et la mobilité sociale. Il est constitué d'*acquaintances* (amis d'amis, ancien camarade d'université, etc.) mobilisables en certaines circonstances afin d'avoir accès à divers types de ressources pouvant s'avérer rares (information quant à une offre d'emploi par exemple). Nous pouvons extrapoler ces deux notions désignant ce qu'est le capital social sur les listes de contacts constituées sur les RSP. Deux questions sont alors à poser: les relations constituées sur un RSP entrent-elles dans l'une de ces deux catégories ? Constituent-elles un terrain favorable aux mobilités professionnelles ?

Derrière les usages consistant à créer des relations en ligne, il y a des structures relationnelles qui se dessinent. Selon le régime d'usage de l'utilisateur, son « réseau » va emprunter différentes formes. Les utilisateurs exploitant ces outils dans une démarche principalement exploratoire – qui consiste à inviter un à grand nombre de contacts sans avoir de certitude quant à l'utilité de ces derniers – vont disposer de contacts diversifiés, car appartenant à différents milieux socioprofessionnels.

[12] (Putnam, 2000)

D'autres, au contraire, vont utiliser des critères de sélection très précis. Ces derniers, à l'opposé, disposent de réseaux plus denses et homophiles.

La structure ci-dessous est le réseau des contacts d'un utilisateur de LinkedIn que nous avons rencontré. Grand « *réseauteur* », Charles Alexandre voit en LinkedIn un nouvel horizon professionnel, affranchi de certaines limites pesant sur le développement des réseaux professionnels. Les pratiques de mise en relation sont moins ancrées dans les cultures locales. L'autocontrainte, qui serait selon lui caractéristique d'un réseautage « français », est donc marginale. Inversement, LinkedIn permet de construire des liens sur un mode volontairement ouvert, où il est admis de solliciter des centaines de parfaits étrangers.



Le « réseau » de Charles Alexandre est très étendu. Il embrasse l'Asie, l'Europe et l'Amérique, différents milieux d'affaire, différents réseaux d'anciens étudiants américains et français. Charles Alexandre y trouve de nombreuses ressources facilitant son activité professionnelle.

Certaines relations créées en ligne semblent, à certains égards, similaires à celles regroupées dans le *bridging social capital*. Par ailleurs, plusieurs des utilisateurs que nous avons rencontrés ont pu profiter de leurs contacts créés sur les RSP afin d'obtenir des informations précises, utiles à leurs activités professionnelles. A l'instar de Charles Alexandre, de nombreux utilisateurs de

LinkedIn rencontrés confient ainsi profiter de ces outils pour entrer en relation avec des inconnus ou reprendre contact avec d'anciennes connaissances. En ce sens, ils font un « réseautage » tourné vers le développement d'un capital social devant favoriser leur mobilité/ascension professionnelle. A la différence de Charles Alexandre, cependant, nombreux sont ceux qui voient d'un mauvais œil de telles pratiques. Contrairement à ce que ce dernier avance, il ne s'agit pas d'une forme d'autocontrainte, motivée par une pression sociale sanctionnant négativement la sollicitation d'étrangers. Il s'agirait plutôt d'une pratique où les utilisateurs privilégient la reproduction de relations de confiance. En ce sens, elle est dotée d'une rationalité différente, davantage tournée vers un besoin de sécurité et la nécessité de maintenir le lien avec des proches ayant suivi des parcours de vie similaire (même parcours scolaire, même entreprises, etc.).

Lors de la première phase de l'enquête, les entretiens avaient révélé que les jeunes diplômés étaient optimistes quant à l'efficacité des réseaux sociaux professionnels pour trouver un emploi, invoquant certaines dimensions de l'outil plus que d'autres selon leur profil[13]. Même s'ils n'étaient pas toujours en mesure de mobiliser une expérience (personnelle ou venant d'un tiers, le plus souvent d'un proche) corroborant cet optimisme, les enquêtés laissaient penser qu'ils avaient intériorisés les discours d'accompagnement sur ces « nouveaux » intermédiaires. Nous faisions l'hypothèse que le développement de ces réseaux favorisait l'entrelacement entre la sphère professionnelle et la sphère privée. En effet, la grande majorité des jeunes diplômés interviewés tendent à intégrer à leur réseau en ligne les membres de leur promotion, leurs enseignants etc. Leur réseau professionnel en ligne serait donc en partie une reproduction d'un réseau déjà affirmé en contexte de face à face, mobilisant donc d'autres médias en dehors de la plateforme (mails, téléphone etc.). Cette redondance peut expliquer et renforcer le sentiment d'entrelacement des sphères sociales dans le sens où les membres composant chaque réseau/plateforme où l'individu s'engage présentent un statut ambivalent entre camarade de promotion – potentiellement en concurrence professionnelle – et relation de sociabilité.

Par ailleurs, ce contexte peut aussi expliquer la place que le « réseautage » occupe dans l'imaginaire des jeunes diplômés: outre le fait qu'ils aient intériorisé les discours émanant de leurs structures de formation ou de professionnels, les stages et autres contrats de professionnalisation que ces derniers trouvent passent régulièrement par leur appartenance à un réseau plus ou moins institutionnalisé. Le caractère publicisé des réseaux sociaux professionnels peut laisser penser à un rôle effectif de la plateforme alors que de tout autres voies ont été mobilisé par les membres. En effet, lorsqu'on interroge les jeunes diplômés inscrits sur Viadéo sur la manière dont ils ont trouvé les différents contrats qu'ils renseignent, ces derniers n'invoquent pas la plateforme. Ils privilégient plutôt ces autres relations, potentiellement présentes sur la plateforme mais le plus souvent mobilisées par des moyens plus traditionnels. Par ailleurs, ils renvoient aussi régulièrement à un processus de candidature typique.

[13] (Povéda, 2012)

Le rôle des institutions de formation est central pour comprendre l'ambivalence des usages des réseaux sociaux professionnels en ligne. D'abord, elles jouent aussi le jeu de ces nouveaux intermédiaires qui, s'ils semblent n'intervenir que marginalement dans l'insertion professionnelle, se font le relais promotionnel de ces réseaux et font sens pour les jeunes diplômés. Ensuite, pour certaines de ces structures (en particulier pour les Ecoles et les formations du privé), le réseaux des Anciens est traditionnellement bien ancré dans leur fonctionnement. Ces réseaux, en relayant des appels d'offres parfois exclusives à l'Ecole du fait de partenariats, et en favorisant la circulation d'informations professionnelles de manière privilégiée, ont le même rôle que les intermédiaires du marché du travail même si le processus se joue en interne.

Ainsi se dégagent trois grands acteurs pesant sur la régulation du marché de l'emploi: les intermédiaires traditionnels du marché du travail sous le contrôle de l'Etat; les intermédiaires en ligne et plus particulièrement aujourd'hui les sites de réseaux sociaux à vocation professionnelle s'adressant surtout à un certain type de profil et construit autour d'objectifs hétérogènes; les institutions de formation qui tendent à accompagner leurs diplômés vers le marché de l'emploi et qui encadrent leurs pratiques socioprofessionnelles du web autour de prescriptions d'usages. Face à cette situation inédite, nous pouvons nous interroger sur l'effet de ces structures hétérogènes sur la perception de l'emploi des jeunes diplômés mais aussi sur les recruteurs eux-mêmes. En effet, il nous semble que cette mutation du marché de l'emploi a des effets d'une part sur le candidat, quand celui-ci intériorise les injonctions sociales allant dans le sens d'un plus grand contrôle de sa présence en ligne; d'autre part, elle impacte les Ressources Humaines qui font face à un enjeu nouveau et contradictoire. Quelle place accorder aux traces laissées en ligne par les candidats et dans quelle mesure les recruteurs doivent-ils apprendre à ne pas les regarder quand bien même elles sont accessibles ?

Vers un marché du travail polyinstitutionnalisé ?

Contrôler sa présence en ligne: les injonctions des formations

Derrière les formes d'appropriation hétérogènes de ces plateformes se cachent des injonctions formulées par les structures de formations elles-mêmes. Elles accompagnent la socialisation professionnelle de leurs membres et structurent leurs habiletés face à un marché du travail concurrentiel. Ainsi, certaines formations – et la nature de celle-ci ne semble pas être une variable réellement significative; les politiques de chaque établissement le sont davantage – font appel à des intervenants extérieurs, parfois des représentants de ces sites, ou intègrent ces problématiques dans leurs enseignements. Ce faisant, ces structures de formations jouent le rôle d'ambassadrices plus ou moins critiques des réseaux sociaux professionnels. En tant qu'organisations légitimes dans le champ professionnel, le cadre d'usages qu'elles prescrivent auprès de leurs membres tendent à transformer ces discours en normes.

Même si ces injonctions ont effectivement un rôle dans le processus de découverte et d'inscription sur les réseaux sociaux professionnels, les usagers puisent aussi dans leur parcours afin de donner du sens à leurs usages. Ainsi, Josiane Jouët précise à propos du processus d'appropriation des dispositifs techniques, que « Les pratiques de communication sont l'occasion de développer des modes de faire particuliers qui rendent compte de la négociation des individus avec l'objet technique. La confrontation avec l'outil est source d'une expérience communicationnelle spécifique qui recouvre non seulement la connaissance des codes de la technique et l'acquisition d'habiletés opératoires mais aussi l'élaboration de modes de faire particuliers. L'expérience communicationnelle [...] traduit les processus selon lesquels l'usager s'adonne à des opérations mentales et pratiques dans son emploi de l'outil mais aussi fabrique, de façon empirique, ses façons propres d'utiliser la technique »[14]. Ainsi conceptualisé, le processus d'appropriation tend à nuancer ce qui est pris comme une évidence par les discours de consultants et par les représentants de ces plateformes: même si les usagers peuvent se conformer aux prescriptions d'usages, intégrant les codes de fonctionnement des dispositifs et apprenant à en maîtriser les ressors techniques, ces derniers peuvent aussi développer d'autres habiletés plus cohérentes avec leurs intentions ou leurs habitudes d'usage.

Parmi les modes d'appropriation des RSP s'écartant de l'objectif premier affiché par les concepteurs, l'articulation entre les différentes charges symboliques d'une présence publique et légitime et d'une présence privée potentiellement discréditante, est un des enjeux cœur de l'usage du web par les jeunes notamment. Ainsi, comme l'enquête par observation des profils Viadéo le montre, le compte Facebook des jeunes diplômés usagers de ce dispositif est trouvable dans 40% des cas (sur 1000 comptes) même si cela tend à varier selon les parcours[15]. Ce faible taux tend à confirmer l'hypothèse que les jeunes diplômés sont attentifs à leur présence en ligne, au moins lorsqu'ils s'inscrivent sur Viadéo, comme nous l'observions lors de la première analyse des enseignements du travail d'enquête. Comme Fabien Granjon le souligne, « Les SNS poussent ainsi leurs utilisateurs à s'interroger sur les moyens par le biais desquels ils partagent et organisent leurs informations, sur la manière dont ils interprètent ces actes d'exposition, ainsi que sur la façon dont ils les mobilisent à des fins stratégiques dans le cours d'interactions sociales. »[16]. En dépit des discours communs sur la tendance à l'exposition de soi des jeunes, ceux-ci ont intériorisé les discours publics sur les différents cas de jurisprudence autour des usages des traces privées par les recruteurs dans le cas d'un recrutement.

L'interrelation entre l'engagement sur un réseau social professionnel en ligne et le regard que ses usagers portent sur leurs équivalents privés dénotent bien une prise en compte de l'ensemble des traces que les internautes sont susceptibles de laisser sur le web. Être familiarisé avec les plateformes professionnelles aurait ainsi

[14] (Jouët, 1993, p. 105)
[15] (Povéda, 2012b)
[16] (Granjon, 2011, p. 77)

une portée symbolique, signalant publiquement que les individus ont développé des habiletés autant sociales que techniques. En effet, prendre en compte le web comme un espace public normé est une chose; pouvoir s'approprier la plateforme pour maîtriser les paramètres de confidentialité en est une autre. Ainsi, l'observation en ligne révèle parfois une asymétrie entre ce que les usagers pensent avoir paramétré et les traces qui sont effectivement accessibles de l'extérieur.

Cette dimension de l'enquête est paradoxale. En effet, d'un côté les jeunes diplômés témoignent s'être conformés aux injonctions des discours d'accompagnement sur ce que ceux-ci appellent la « e-réputation ». D'un autre, quand bien même ils témoignent d'habiletés sociales légitimes, ils montrent aussi parfois un manque d'habiletés techniques. Aussi peut-on s'interroger sur ces traces, sources potentielles de jugement pour des recruteurs s'intéressant à la présence en ligne de leurs candidats. Jusqu'à quel point est-il possible de limiter des pratiques qui peuvent être discriminantes et qui ne fondent pas le processus de décision sur des compétences mais sur d'autres dimensions externes ? Au contraire, jusqu'à quel point peut-on considérer que le recrutement peut être perçu non comme l'évaluation de savoir-faire mais aujourd'hui explicitement sur l'évaluation de savoir-être ?

Apprendre à ne pas regarder: de l'éthique des Ressources Humaines

Les mutations du marché du travail concernent ceux qui y sont soumis mais aussi ceux qui le régulent, notamment par les recrutements. Or, si les candidats peuvent être concernés par ce qu'ils laissent comme traces sur le web, il revient aussi aux Ressources Humaines de s'adapter à ces mutations. Le discours commun tend à affirmer que les responsables du recrutement analysent les publications accessibles à propos des candidats qu'ils rencontrent. Cependant, jusqu'à quel point cette pratique (qui reste à mesurer) est-elle effective d'une part; et jusqu'à quel point est-elle influencée par les discours médiatiques d'autre part ?

François est un responsable des ressources humaine d'une grande banque française. Il est aussi en charge de volet web en lien avec le recrutement et est donc particulièrement attentif au rôle que les sites de réseaux sociaux peuvent jouer dans le processus. Or, il rappelle aussi que, contrairement à ce que la masse de discours publics – de consultants notamment – peut laisser penser, les usages des SNS dans le cadre de l'interaction candidat-recruteur reste encore peu étendu. François précise en effet que *le discours ambiant qui est tenu par beaucoup de consultants, c'est « les entreprise sont en retard, il faut y aller ! ». Mais la réalité c'est que les candidats, ils sont en retard aussi et ce n'est pas la déferlante sur les réseaux sociaux. Tout le monde n'est pas sur les réseaux sociaux. C'est encore contingenté à certains secteurs, à certaines professions et une fois que tu as fait le tour de l'informatique, des médias, du journalisme, du marketing, de la comm'. Il ne reste plus beaucoup de monde sur les réseaux sociaux.*

Aussi tend-il à relativiser les discours commun sur une pratique perçue comme répandue mais qui reste à évaluer empiriquement: les recruteurs vont voir

systématiquement le profil des candidats. En effet, pour François, la *réalité aussi c'est qu'il y a des recruteurs dans certaines boites qui ne vont pas du tout sur les réseaux sociaux. Qui ne sont pas à l'aise avec LinkedIn, ou avec Facebook. Qui n'y connaissent rien. […]. Après effectivement, qu'est ce qui se passe ? Est-ce que puisque le recruteur n'y va pas, ce n'est pas la peine d'y aller ? Qu'est ce que c'est finalement le processus de recrutement aussi ? C'est qu'il y a en principe tout le monde au même niveau sur la ligne de départ, et puis après il y a une sélection qui va se faire. Et qu'est ce que fait le candidat ? Il va essayer de mettre en avant ses plus beaux atours. Alors c'est une belle photo, ou pas de photo, ça va être bien expliquer ses missions ou mal les expliquer. Ça va être bien se comporter en entretien. C'est juste que cette présence, ce branding, elle fait partie de la panoplie. Pour certains postes, c'est indispensable. Pour d'autres, ça ne l'est pas. Mais c'est un plus qui peut départager le candidat s'il y a arbitrage. Mais ce n'est pas non plus le sésame qui va ouvrir toutes les portes […]*.

Les réseaux sociaux en ligne seraient une variable parmi d'autres sur laquelle s'appuieraient certains recruteurs lorsque le poste en jeu le justifierait (de quelle entreprise s'agit-il ? De quel secteur ?). Cependant, les compétences évaluées ici ne sont pas de l'ordre du savoir-faire professionnel, déjà formalisés par le CV notamment. Elles seraient bien plus sociales et symboliques: le candidat est-il capable, comme lors d'une candidature traditionnelle, de se présenter de manière pertinente sur les réseaux sociaux ? A l'évaluation sociale, on peut ajouter une dimension technique: le candidat est-il suffisamment habile pour cacher les informations susceptibles de lui nuire ?

Même si François affirme qu'*il faut faire confiance au recruteur*, d'autres évènements – surtout outre-atlantique – ont été relayés par les médias où un recruteur a demandé au candidat de lui fournir ses identifiants Facebook[17]. Cette pratique intrusive est certainement marginale. Elle pose néanmoins le cadre d'un débat. En effet, alors que les candidats sont incités à contrôler leurs publications afin de ne pas engager leur crédibilité, peu de discours d'accompagnement en matière de cadre d'usages des RSP s'adressent aux recruteurs. Pourtant, juger les compétences d'autrui sur la base d'informations plus ou moins vérifiables pose des questions d'éthique et éventuellement juridiques.

Conclusion

Comme nous avons tâché de le montrer au fils de cet article, nous pensons que l'analyse des mutations du marché du travail doit articuler deux dimensions. D'abord, il est nécessaire de dépasser les prescriptions d'usages concernant les RSP formulées par les professionnels et autres consultants. Il convient bien sûr de les prendre en compte, mais comme un discours ancré dans un contexte d'énonciation et motivés par certains objectifs, parfois financiers, et ainsi les considérer comme un

[17] (LECECIL, 2012)

type de discours parmi d'autres. Il convient donc d'accéder à ces autres dans leur hétérogénéité: usagers profanes, usagers assidus, professionnels du recrutement et candidats en situation de primo-entrant, etc. Seulement alors, la recherche sera en mesure d'analyser les non-dits, les représentations contradictoires que chaque profil d'acteur a sur l'autre, quand bien même ils sont engagés dans le même type d'interaction: le processus de recrutement.

Ainsi il apparaît que les mutations du marché du travail prennent des formes très différentes selon les profils. En effet, si la crise de l'emploi touche bien toutes les strates de la société, certaines d'entre elles continuent d'être protégées relativement. De ce point de vue, les réseaux sociaux professionnels en ligne ne sont pas en mesure de résoudre les difficultés rencontrées lorsque l'enjeu de trouver un travail se pose. Au contraire, à l'observation des publics présents sur la plateforme, il apparaît bien que ses usagers appartiennent plutôt à la catégorie la plus favorisée en termes d'insertion professionnelle. En revanche, ces réseaux sociaux jouent quand même un rôle bien qu'il ne soit pas d'ordre opérationnel. En devenant un acteur à part entière du marché de l'emploi, des sites comme Viadéo ou LinkedIn ne sont pas tant des leviers pour l'insertion que des étalons permettant à autrui d'auto-évaluer son parcours.

Par ailleurs, la confrontation de nos enquêtes tend à révéler que toutes les dimensions de cette problématique ne sont pas traitées avec la même assiduité. En effet, d'abord, les politiques publiques semblent se concentrer sur ces publics *a priori* plus en difficultés que les autres face à l'insertion professionnelle. Même s'il y a effectivement plus de chances que les jeunes diplômés de niveau Master trouvent un travail à moyen termes, et même s'ils sont souvent en situation d'activité professionnelle, leurs parcours n'en est pas moins jalonné d'emplois précaires et parfois sous-payés. Le réseau, institutionnel ou non, dont ils bénéficient parfois – sans que celui-ci ne soit forcément géré via les réseaux sociaux numériques –ne jouent pas toujours lorsque l'emploi est voulu pérenne. L'accompagnement des diplômés vers l'emploi stable reste une problématique actuelle, même si le chômage ne les touche pas en priorité.

Enfin, la diffusion massive des réseaux sociaux numériques posent des questions éthiques qui appellent une réflexion sur le cadre juridique qui les organisent. La traçabilité est un nouvel enjeu qui prendra de l'ampleur au fur et à mesure que les effectifs de ces plateformes augmenteront. Or, jusqu'à quel point peut-on exiger des usagers qu'ils maitrisent l'ensemble du dispositif technique, ou suffisamment pour s'assurer qu'aucune trace ne filtre publiquement ? Au contraire, jusqu'à quel point peut-on exiger des recruteurs qu'ils n'évaluent pas les compétences professionnelles, potentiellement élevées, par le prisme des habiletés techniques, potentiellement faible ? En effet, la démocratisation des réseaux sociaux numérique justifie-t-elle qu'on en considère la maitrise comme une norme sociale, au même titre que les autres normes de présentation de soi ?

Bibliographie

Bahu Marlène et Fendrich Yannick, 2011, Les contrats d'aide à l'emploi en 2009: hausse importante des entrées pour lutter contre la crise, Paris, Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques. Adresse: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2011-018.pdf [Consulté: 8 septembre 2012].

Bessy Christian et Marchal Emmanuelle, 2006, « La mobilisation d'Internet pour recruter: aux limites de la sélection à distance », Revue de l'IRES, n° 52 spécial « Internet, recrutement et recherche d'emploi », p. 11-39.

Fondeur Yannick et Lhermitte France, 2006, « Réseaux sociaux numériques et marché du travail », Revue de l'IRES, n° 52 spécial «Internet, recrutement et recherche d'emploi», p. 101-131.

Fondeur Yannick et Tuchszirer Carole, 2005, Internet et les intermédiaires du marché du travail, Rapport pour l'ANPE, Institut de Recherches Economiques et Sociales. Adresse: http://www.vonrohr.net/vr/library/FR/Internet_Intermediaires_Travail_2005.pdf [Consulté: 11 septembre 2011].

Granjon Fabien, 2011, « De quelques pathologies sociales de l'individualité numérique. Exposition de soi et autoréification sur les sites de réseaux sociaux », Réseaux, n° 167, p. 75-103.

Jouët Josiane, 1993, « Pratiques de communication et figures de la médiation », Réseaux, n° 60, p. 99-120.

LECECIL, 2012, « Facebook: quand les recruteurs américains contraignent les candidats à révéler leur profil privé! », http://www.lececil.org. Adresse: http://www.lececil.org/spip.php?article142 [Consulté: 23 avril 2012].

Mazari Zora, Meyer Virginie, Rouaud Pascale, Ryk Florence, et al., 2011, Le diplôme: un atout gagnant pour les jeunes face à la crise, Bref du Céreq, Marseille, Centre d'études et de recherches sur les qualifications. Adresse: www.cereq.fr/index.php/content/download/1797/21709/.../b283.pdf [Consulté: 10 avril 2012].

Mésangeau Julien, 2012, « Le réseautage et ses usages: le cas d'un groupe d'anciens étudiants hébergé sur LinkedIn », Terminal, n°111, p. 39-51.

Organisation de coopération et de développement économiques, 2010, Des débuts qui comptent: des emplois pour les jeunes, Paris, OCDE. Adresse: http://www.sudoc.fr/150919182 [Consulté: 7 septembre 2012].

Pinçon Michel et Pinçon-Charlot Monique, 2007, Les ghettos du Gotha. Comment la bourgeoisie défend ses espaces, Seuil. Paris.

Povéda Arnaud, 2012, « Quelle place pour les médias sociaux dans la recherche d'un emploi par les jeunes? », Revue Européenne de Droit Social, n° 2, p. 201-215.

Povéda Arnaud, 2012 b, « Se rendre visible pour se faire remarquer? Les usages des réseaux sociaux professionnels par les jeunes », p. A PARAITRE, in: Publics et pratiques médiatiques, Metz.

CLÔTURE DU COLLOQUE

Au risque de surprendre mes étudiants peu habitués de ma part à ce genre d'exercice mon propos s'articulera autour d'un plan en 2 parties 2 sous parties

(I DES FLEURS A) un cactus en forme de double première B) Un très gros bouquet II UN SCOOP EVENTE A) Faux-départ B) we shall over come)

I DES FLEURS

Ce moment est en général pour moi le plus facile et le plus agréable puisqu'il s'agit de remercier tous ceux qui ont contribué à la réussite du colloque et ils sont nombreux. J'espère n'oublier personnes mais je sais aussi qu'en cas d'oubli les victimes ne s'en formaliseront pas, mais pour moi cette année les sucreries ont un goût un peu amer.

A) un cactus en forme de double première

Les premiers remerciements vont donc tout d'abord, et ils sont à la hauteur de l'effort qu'il a fourni, à notre directeur qui nous fournit l'occasion d'une double première puisque cette 8 e édition du colloque qui est la première à se dérouler sur 2 jours et elle est aussi la première à bénéficier d'un budget aussi faible. C'est aussi la première fois depuis l'existence du colloque que le chef du département Gaco ne participe à la séance plénière de clôture, occupé qu'il est à traquer les centimes de dépassement du budget.

B) Un très gros bouquet

Bien d'autres personnes qui ont concouru au succès de cette manifestation méritent d'être remerciés je donc extraire une à une d'un gros bouquet les fleurs méritées par chacun ils sont nombreux. J'espère n'oublier personne. Tout d'abord les premiers remerciements vont aux intervenants sans qui qui une manifestation de ce genre ne pourrai pas exister et qui ont pris sur leur temps, et dieu sait qu'il est précieux, pour venir exposer le résultat de qui ont leurs recherches et partager la réflexion de leurs collègues de nos étudiants et de responsables d'entreprises.

Il me faut aussi remercier

- Amen ABIASSI directeur de l'iscid qui nous accueilli pendant une partie de ces journées montrant ainsi que la synergie entre son établissement et le nôtre ne se limite pas à de belles paroles
- Les présidents de commission qui ont eu la lourde tâche de faire respecter scrupuleusement des horaires parfois bien courts par rapport au contenu et à la profondeur des interventions et des débats.
- les rapporteurs qui dans des délais courts et même records pour certains ont réussi à nous fournir des synthèses de si grandes qualités pour les commissions que c'était comme si nous y avions participé

- nos étudiants pour leur écoute attentive et leur participation
- et parmi spécialement Sabrina Allain, Barbara Dirda, Joeffrey Bertand, benjamin Scotté, qui avant et pendant le colloque se sont dépenser sans compter pour que la profondeur de nos réflexions ne soient pas troublées par les problèmes d'organisation
- Thierry Drancourt responsable du Crous dont on se demande comment il a pu faire pour réussir avec les faibles moyens qui lui ont été octroyés à accompagner nos nourritures spirituelles de nourritures terrestres d'une si grande qualité
- l'ensemble des enseignants du gaco et ceux des autres départements de l'iut qui ont tous largement contribué au succès de ce colloque
- Jeane-marie Wailly et Hedi benrabbah qui m'ont aidé soutenu dans l'organisation
- Eric Hauew chef du département GACO qui du début à la fin nous a soutenu et ce n'était pas toujours facile tant les obstacles étaient nombreux
- Séverine BOUTEILLER enseignante d'anglais au GACO et fabienne BOULET enseignante d'anglais directrice des études du département techniques de commercialisation pour le travail de vérification, révision et parfois fabrication de traductions anglaises qui sans elles ne seraient pas d'une aussi bonne qualité
- stany Lardeur pour son travail de communication autour du colloque
- La caso qui nous a aidés

II UN SCOOP EVENTE

A) Faux-départ

Ils avaient pourtant juré de garder le silence jusqu'à la fin, jusqu'à la veille de la date officielle du départ mais certains n'ont pas réussi à tenir leur langue et vous savez tous que pour cause de départ en retraite cette année ce colloque sera pour moi le dernier en tant qu'organisateur.

B) we shall over come

Ce colloque sera donc pour moi le dernier en tant qu'organisateur je sais qu'il est en bonne main puisque Jeane-marie Wailly et Hedi benrabbah vont l'an prochain passer de co-organisateurs à organisateurs le succès de la 9^{e} édition est donc déjà assuré le thème est déjà connu

RESSOURCES HUMAINES, TERRITOIRES, FORMATION SUPÉRIEURES

Vous pouvez déjà nous adresser vos propres communications et/ou celles de vos collègues à l'adresse mail: iutgaco-univ-littoral.fr; marc_richevaux@yahoo.fr

La revue européenne du droit social a déjà retenu un numéro spécial pour publier les actes du prochain colloque que nous souhaitons aussi réussi que celui-ci auquel nous espérons vous revoir à nouveau

Marc Richevaux

Va suivre dans le numéro prochaine…

THE INTERNATIONAL NOTION OF VICTIM IN JUDICIAL PROCEEDINGS

dr. Ion FLĂMÂNZEANU
Research Institute for Legal Research
"Andrei Rădulescu", Romanian Academy

Abstract: *In the Declaration A/RES/40/34 adopted by the General Assembly of the United Nations on 29 November 1985 on the fundamental principles of justice relating to victims of criminality and the victims of abuses of power, the notion of victim had its greatest recognition, which achieved a fundamental step for humanity, restated by the Commission on Human Rights resolution 2003/34 (EICN 4/RES 2003/34). The right to restitution, compensation and rehabilitation for victims of grave violations of human rights and fundamental freedoms, it implies that the victim was considered on the level of human rights. So, on 16 December 2005, the General Assembly of the Commission on Human Rights adopted Resolution 60/147 Basic principles and Guidelines on the Rights to Remedy and Reparation for victims of gross violations of International Human Rights law and serious Violations of International humanitarian law. The same notion has been taken up again in the United Nations Convention against Transnational Organized Crime in Palermo 2000, adopted by the General Assembly of the United Nations on 15 November 2000.*

Keywords: *"the victim", "human rights", "the European Convention", "the General Assembly of the United Nations".*

The notion of victim had its greatest recognition in the A/RES/40/34 Declaration of 1985, which achieved a fundamental step for humanity, restated also in more recent times[1], because it implied that the victim was considered on the level of human rights.[2]

The Declaration – A/RES/40/34 – explains how the term victim is intended to indicate "people who, either individually or in a collective sense, have suffered some kind of harm, above all an offence to their physical or mental integrity, a moral sufferance, a material loss or a serious violation of their fundamental rights, caused by actions or omissions which violate the existing criminal laws in a European Union state, including those which prohibit, on a penal level, abuses of power".

At the European level the same notion has been taken up again, and officially documented, by means of for example, the Council Framework Decision[3] on the victim's role in the trial, whereby in art. 1 the following definition is offered: "victim shall mean a natural person who has suffered harm, including physical or mental injury, emotional suffering or economic loss, directly caused by acts or omissions that are in violation of the criminal law of a Member State."

[1] Commission on Human Rights resolution 2003/34-E/CN4/RES/2003/34;
[2] The United Nations Convention Against Transnational Organized Crime, Palermo 2000, adopted by the General; Assembly of the United Nations on 15 November 2000;
[3] The Council Framework Decision 2001/1220/JHA, dated 15 March 2001;

In reference to trafficking the notion of victim is explained both in the Protocol to prevent, suppress, and punish trafficking in persons, especially women and children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime (Palermo 2000)[4] which is supplemented by three Protocols: the Protocol against trafficking in persons, which came into force on 25 December 2003, the Protocol against the smuggling of migrants by land, air and sea – which came into force on 28 January 2004, and the Protocol against the illicit manufacture of and trafficking in firearms, which came into force on 3 July 2005, and in the text of The Council of Europe Convention on action against trafficking in human beings[5], reserved to trafficked persons. The art. 4 of The Council of Europe Convention said that: "Victim shall mean any natural person who is subject to trafficking in human beings as defined in this article." In the Article 2 we can read the Convention's Scope: "This Convention shall apply to all forms of trafficking in human beings, whether national or transnational, whether or not connected with organized crime. Article 3 - Non-discrimination principle. The implementation of the provisions of this Convention by Parties, in particular the enjoyment of measures to protect and promote the rights of victims, shall be secured without discrimination on any ground such as sex, race, color, language, religion, political or other opinion, national or social origin, association with a national minority, property, birth or other status." These people, in reality, have also been categorized as vulnerable victims already by the additional Protocol on Trafficking, when in defining illicit behavior it refers to situations of "abuse of power or of a position of vulnerability".[6] So, in the article 3 of Prot. Suppl. Transnational Organized Crime Convention Palermo 2000, the international definition of "trafficking" is "a) Trafficking in persons shall mean the recruitment, transportation, transfer, harboring or receipt of persons, by means of the threat or use of force or other forms of coercion, of abduction, of fraud, of deception, of the abuse of power or of a position of vulnerability or of the giving or receiving of payments or benefits to achieve the consent of a person having control over another person, for the purpose of exploitation. Exploitation shall include as minimum, the exploitation of the prostitution of others or other forms of sexual exploitation, forced labour or services, slavery or practices similar to slavery, servitude or the removal of organs.

[4] The United Nations Convention against Transnational Organized Crime, adopted by the General Assembly of the United Nations on 15 November 2000, came into force on 23 September 2003;

[5] The Council of Europe Convention on action against trafficking in human beings (Warsaw, 16.05.2005) which came into force on 01.02.2008 Mihaela Agheniței, Retroactivitatea legii penale – existența sau oportunitate în contextul apartenenței la Uniunea Europeană, Dreptul românesc în contextul exigențelor Uniunii Europene. Comunicări prezentate la Sesiunea Ştiințifică a Institutului de cercetări Juridice, 2009, Academia Română, Institutul de Cercetări Juridice « Andrei Rădulescu », Ed. Hamangiu 2009, p.636-639;

[6] The Supplementary Protocol of the Palermo Convention 2000;

b) The consent of a victim of trafficking in persons to the intended exploitation set forth in subparagraph (a) of this article shall be irrelevant where any of the means set forth in subparagraph (a) have been used.

c) The recruitment, transportation, transfer, harboring or receipt of a child for the purpose of exploitation shall be considered "trafficking in persons" even if this does not involve any of the means set forth in subparagraph (a) of this article."[7]

The international definition of "vulnerable victim" could now be considered included in the text of the Recommendation concerning the assistance to the victims of crimes adopted by the European Committee on the criminal problems.[8] So, "every Member State ensures that the particularly vulnerable victims may benefit from a specific treatment which responds most appropriately to their situation" (art. 2 – the Council Framework Decision 2001), the following provisions cover the same theme.

From this context it can be inferred that the victims can be vulnerable due to their personal characteristics: physical or psychic disabilities, tender age as minors or for reasons connected to the type of crime they fell victim to - sexual abuses, organized crimes, domestic violence - and finally, even when indirectly, because they are foreigners who therefore have linguistic difficulties.

In the Project of conclusion of the Presidency relative to the conference on the protection of vulnerable victims and their position in penal procedures[9], as recognized that the need for special protection of the victims in situations of vulnerability deserves due attention in order to create an effective form of protection and, at the same time, a fair trial for the victims or the accused, a formal invitation was made to the European Union states to promote an effective application of their internal legislation on the subject, with particular attention to the training of those working in the field of justice.

In the context of the European Union it is worth also pointing out the programmed choices included in the Stockholm program.[10]

In the Stockholm program is illustrated the first of the political priorities established, in the title "Promoting the rights of citizens: a Europe for rights" – the second paragraph. In the first part of this paragraph entitled "Europe built on fundamental rights" it states that: "The European Union is based on common values and respect for fundamental rights. After the entry into force of the Lisbon Treaty, the rapid accession of the European Union to the European Convention on Human Rights is of key importance. This will reinforce the obligation of the Union, including its institutions, to ensure that in all its areas of activity, fundamental rights are actively

[7] The Council Framework Decision 2001/220/JHA;

[8] The Council of Europe Plenary Session dated on 3/7 April 2006;

[9] European Council Decision, Brussels 30-03-2009, n. 7855/1/09; Mihaela Agheniței, « Ex post facto law » în accepțiunea Constituției europene şi a legislațiilor națiunilor civilizate, Particularități ale fenomenologiei sociale şi politice în lumea contemporană, Simpozion Internațional, Târgoviște, 5-6 iunie 2009, Ed. Hamangiu 2009, p. 339-342

[10] Document 17024/09, Brussels, 02-12-2009, Mihaela Agheniței, Permanențele dreptului penal, Partea Generala, Ed. Universul Juridic 2010 , p.42-44 ;

promoted. The case law of the Court of Justice of the European Union and the European Court of Human Rights will be able to develop in step, reinforcing the creation of a uniform European fundamental and human rights system based on the European Convention and those set out in the Charter of Fundamental Rights."

In the third part of the second paragraph of the Stockholm program, in the so-called "Vulnerable groups" (2.3.3.) "All forms of discrimination remain unacceptable. The European Union and the Member States must make a concerted effort to fully integrate vulnerable groups, in particular the Roma community, into society by promoting their inclusion in the education system and labour market and by taking action to prevent violence against them. For this purpose, Member States should ensure that the existing legislation is properly applied to tackle potential discrimination. The European Union will offer practical support and promote best practice to help Member States achieve this. Civil society will have a special role to play."[11]

Vulnerable groups in particularly exposed situations, such as women – victims of violence or of genital mutilation or persons who are harmed in a Member State of which they are not nationals or residents, are in need of greater protection. Appropriate financial support will be provided, through the available financing programs.

The need for additional proposals as regards vulnerable adults should be assessed in the light of the experience acquired from the application of the 2000 Hague Convention on the International Protection of Adults by the Member States which are parties or which will become parties in the future. The Member States are encouraged to join the Convention as soon as possible.

In the same Stockholm program, with reference to "Victim of crime, including terrorism", it is stated that: (2.3.4) "Those who are most vulnerable or who find themselves in particularly exposed situations, such as persons subjected to repeated violence in close relationships, victims of gender based violence, or persons who fall victim to other types of crimes in a Member State of which they are not nationals or residents, are in need of special support and legal protection. Victims of terrorism also need special attention, support and social recognition. An integrated and coordinated approach to victims is needed, in line with the Council conclusions on a strategy to ensure fulfillment of the rights of, and improve support for persons who fall victims of crime."

The European Union states must examine how to improve legislation and practical support measures for protection of victims and to improve implementation of existing instruments, offer better support to victims otherwise, possibly through existing European networks that provide practical help and put forward proposals to that end, and examine the opportunity of making one comprehensive legal instrument on the protection of victims, by joining together the Directive on compensation to victims and the Framework Decision on victims, on the basis of

[11] Mihaela Agheniței, Retroactivitatea legii penale – existența sau oportunitate în contextul apartenenței la Uniunea Europeană, Dreptul românesc în contextul exigențelor Uniunii Europene. Comunicări prezentate la Sesiunea Ştiințifică a Institutului de cercetări Juridice, 2009 ;

an evaluation of the two instruments. Increased use of the financing programs should be made in accordance with their respective legal frameworks.

The notion of victim appears rich in meaning and the subject of particular interest at an International level, where increasing special attention is being paid to the victims, paying greater attention to their vulnerability, and specifically to the various forms of organized crime, in so much as weak individuals who can at the same time be called to testify about the serious events they have been subjected to. Their protection appears especially important when bearing in mind the substantial prejudices they are subjected to in the form of serious delinquency. The rights of the victims have long been neglected and numerous initiatives have been launched, regarding their role in the world justice or to ensure that they receive fair compensation and to allow the depend upon measures of concrete help which may ensure their total recovery.

Bibliography

Commission on Human Rights resolution 2003/34-E/CN4/RES/2003/34 ;
The United Nations Convention Against Transnational Organized Crime, Palermo 2000, adopted by the General Assembly of the United Nations on 15 November 2000;
The Council Framework Decision 2001/1220/JHA, dated 15 March 2001;
The United Nations Convention against Transnational Organized Crime, adopted by the General Assembly of the United Nations on 15 November 2000, came into force on 23 September 2003;
The Council of Europe Convention on action against trafficking in human beings (Warsaw, 16.05.2005) which came into force on 01.02.2008;
The Supplementary Protocol of the Palermo Convention 2000;
The Council of Europe Plenary Session dated on 3/7 April 2006;
European Council Decision, Brussels 30-03-2009, n. 7855/1/09;
Document 17024/09, Brussels, 02-12-2009;
Mihaela Agheniței, Permanențele dreptului penal, Partea Generala, Ed. Universul Juridic 2010 , p.42-44;
Mihaela Agheniței, Retroactivitatea legii penale – existența sau oportunitate în contextul apartenenței la Uniunea Europeană, Dreptul românesc în contextul exigențelor Uniunii Europene. Comunicări prezentate la Sesiunea Ştiințifică a Institutului de cercetări Juridice, 2009, Academia Română, Institutul de Cercetări Juridice « Andrei Rădulescu », Ed. Hamangiu 2009, p.636-639;
Mihaela Agheniței, « Ex post facto law » în accepțiunea Constituției europene şi a legislațiilor națiunilor civilizate, Particularități ale fenomenologiei sociale şi politice în lumea contemporană, Simpozion Internațional, Târgovişte, 5-6 iunie 2009, Ed. Hamangiu 2009, p. 339-342;

EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS JOVENES: SU PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES SOCIALES

Mª Pilar Munuera GÓMEZ
Profesora Titular de la Universidad Complutense de Madrid.
pmunuera@trs.ucm.es

Francisco Gómez Gómez
Profesor Titular de la Universidad Complutense de Madrid
fgomez@trs.ucm.es

Jesús Fernández Rodríguez
Profesor Ayudante. UNED
jfernandez@der.uned.es

Summary: *The right of young people to access to a job is analyzed herein. Such right is protected by the European Union (EU) through the definition of different strategies on the matter of Youth that may become unnoticed, despite the depth of their studies and the programs of action in execution. These EU strategies have been drawn up in order to be known and respected by the diverse institutions and social organizations which form part of the EU, aiming to achieve an appropriate advance of the society and avoid at the same time the possible risks of exclusion over a group of the population as important as this one for the social and economic growth of a country.*

Keywords: *Rights, job, young people, strategies, Europe, training, participation*

Introducción

La crisis económica-financiera instaurada a nivel internacional repercute en la sociedad y de forma especial en los jóvenes comprendidos entre los 16 y 34 años. En Europa se están alcanzando unos niveles de desempleo alarmantes para el conjunto de la población, pero las cifras son escalofriantes sobre el desempleo juvenil. En los países del sur de Europa la pobreza de los jóvenes[1] de 15 a 24 años está asociada a la situación económica y de *pobreza de las familias de origen y la precariedad laboral más que con el proceso de transición a la vida adulta, ya que la mayoría de estos jóvenes viven con sus padres en estos países* (Moreno, A. 2012, 99-100).

En España se han alcanzado tasas de paro históricas, que desbordan cualquier previsión anterior a estos años alcanzando en las mujeres menores de 25 años el 51,67 % y en los hombres el 52,93 %[2]. Cifras que reclaman una actuación urgente por parte de todas las instituciones relacionadas con el sector de la juventud, con el fin de evitar el riesgo de exclusión social y pobreza de solemnidad en este sector de la población.

En España la actividad juvenil por edad y sexo aumenta en relación a la edad, produciéndose un incremento en la actividad según aumenta la edad, no obstante la tasa de actividad de las mujeres es siempre inferior a la tasa de actividad de los varones. El informe realizado por el Consejo de la Juventud indica que existen dos

[1] El Parlamento y el Consejo consideran juventud al período de la vida que se extiende entre los 15 y los 25 años de edad para el Programa Juventud.
[2] Según datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística.

grupos de edad significativos en los cuales se produce un aumento de la actividad laboral en los jóvenes *entre los 20 y los 29 años y los varones alcanzan, en el grupo de edad de 30 a 34 años, el 94,5% de la actividad, mientras que las mujeres sólo llegan al 85%* (Consejo Juventud España, 2011, 8). En este informe se señala que en los intervalos de 25 a 29 años y de 30 a 34 años, las mujeres no consiguen aumentar su actividad mas de un punto y medio mientras que los jóvenes varones lo hacen en 5 puntos, marcando esta diferencia la dificultad de incorporarse al mercado laboral de las mujeres en tramos de edad relacionados con su primera maternidad.

Sin olvidar a los jóvenes con discapacidad que viven una doble situación de exclusión social por las dificultades que esta sociedad mantiene al acceso y la participación tanto en materia de formación como de trabajo en este ámbito. El trabajo es una garantía de subsistencia y desarrollo personal para las personas con discapacidad, donde se reconocen los derechos como ciudadanos de plenos derechos promulgados en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2006). *La principal dificultad para caracterizar la situación respecto al empleo de los jóvenes con discapacidad es la práctica ausencia de datos actualizados* (VVAA, 52). En estos momentos el empleo es el recurso por excelencia que permite tener ingresos para poder cubrir las necesidades y la inclusión social donde cualquier persona con una vida estabilizada puede estar en riesgo de exclusión si pierde su trabajo en el contexto de la actual crisis económica quedando fuera del sistema.

En el informe sobre tendencias de empleo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012), se establece la necesidad de ofrecer empleo a los jóvenes como medida para generar un crecimiento sostenible desde la cohesión social. En la Comisión de Comunidades Europeas se ha estudiado esta realidad elaborando diferentes líneas de actuación en la Unión Europea (UE) con el fin de establecer una política coherente con la problemática existente en la EU que están reflejadas en las diferentes disposiciones y recomendaciones en materia de juventud, empleo, educación y formación. Con este fin Europa diseña una estrategia para la Juventud (2010-2018) con el fin de establecer prioridades en materia de Juventud que se centran en:

1. Medidas de prevención con el objetivo principal de reducir el abandono escolar y lograr que aumente el número de personas que finalizan la enseñanza superior, para disminuir el riesgo de caer en la pobreza e incrementar el porcentaje de la población empleada.
2. Medidas de atención:
    a. Potenciar la movilidad de los jóvenes en la UE.
    b. Crear una Agenda con nuevas cualificaciones y empleos
    c. Crear una Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social que tenga el cuenta a los jóvenes entre sus objetivos (iniciativa denominada «Juventud en Movimiento»).

1. REALIDAD ESPAÑOLA EN MATERIA DE JUVENTUD

España está situada en las ultimas posiciones de los últimos estudios realizados sobre rendimiento educativo según el Informe del Programa Internacional para la Evaluación (Program for International Student Assessment –PISA-)[3], realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), según se puede apreciar en el cuadro 1 que aparece a continuación.

Cuadro 1. Resultados del sistema educativo (Índice de Desarrollo Educativo[4]). UE-15. OCDE = 100

	Índice de Desarrollo Educativo	Rendimiento	Equidad	Calidad
Finlandia	135,8	108,7	106,7	215,9
Bélgica	113,5	102,6	95,4	149,4
Holanda	112,8	103,0	102,5	135,9
Suecia	106,5	100,8	99,6	120,3
Francia	106,4	100,6	95,8	124,9
Reino Unido	101,7	100,2	99,3	105,7
OCDE	100,0	100,0	100	100,0
Alemania	99,4	100,8	96,9	100,4
Irlanda	98,3	100,6	100,7	93,9
Italia	90,2	98,6	100,4	74,2
Grecia	88,5	98,0	99,0	71,4
Dinamarca	87	100,4	101,5	64,6
Portugal	86,1	99,2	100,3	64,1
Luxemburgo	84,9	95,7	93,5	68,3
Austria	80,7	95,3	95,8	57,6
España	**75,9**	**97,6**	**100,9**	**44,4**

Fuente: Fundación BBVA-Ivie

La equidad reflejada en el cuadro 1, está vinculada a la idea de igualdad de oportunidades y tiene que ver con el grado de dependencia de los resultados de los alumnos con respecto a sus condiciones socioeconómicas. Para estimar la calidad del sistema educativo se recurre a analizar la proporción de estudiantes que alcanzan los niveles superiores de competencia (niveles 5 y 6) descontando los estudiantes que no alcanzan el nivel 2 (considerado como el mínimo admisible)[5] .

[3] Este informe se realiza en intervalos de 3 años a los estudiantes de 15 años de diferentes países.

[4] El Índice de Desarrollo Educativo (IDE) es la media geométrica que utiliza la media geométrica de las valoraciones normalizadas de los tres componentes que aparecen en el cuadro 1, ofreciendo una medida sintética de aquel desarrollo, que se calcula multiplicando los valores de las n observaciones y tomando la raíz n-ésima del total, porque mide mejor las diferencias entre variables que han sido normalizadas y, por tanto, pueden ser comparadas entre sí.

[5] El Informe PISA establece seis niveles diferenciados de competencias, en términos de los valores obtenidos en el test. El nivel 1 es el de competencias más bajas y el 6 el de competencias más altas.

En comparación con el resto de países de la Unión Europea de los Quince (cuadro 1), España obtiene buenos resultados en equidad. En cambio está por debajo de la media en rendimiento, y está muy por debajo de la media en calidad, que es uno de los principales puntos débiles de nuestro sistema educativo.

Estos datos sobre el rendimiento educativo preocupan a las todas las instituciones responsables por ser un indicador reconocido sobre el nivel educativo de un país, que señala a la vez la posible promoción de los estudiantes en materia de formación profesional o universitaria. Hechos que repercuten de forma significativa en el crecimiento económico y social de un país a la vez que generan dificultades de acceso a un empleo cualificado en aquellos jóvenes que no están formados o cualificados. Las personas cualificadas tienen menor riesgo a la exposición de contratos eventuales por lo que obtienen salarios más estables ofreciendo un mayor índice productividad.

El Instituto de la Juventud (INJUVE)[6] es el organismo responsable del fomento de la cultura y asociacionismo juvenil. Ha desarrollo un sistema de información y documentación de la juventud que fomenta las relaciones y la cooperación internacional en materia de juventud. Otro elemento a considerar en materia de promoción de la juventud en España ha sido el Real Decreto 3481/1977, sobre las Asociaciones Juveniles, ampliado con el Real Decreto 397 del 22 de Abril de 1988 como medidas que permitieron el asociacionismo juvenil y el desarrollo de iniciativas juveniles.

España no tiene trayectoria jurídica especifica que coordine educación, empleo y participación social en materia de juventud. Protagonismo que están tomando las universidades con diferente intensidad. Actividad justificada por el porcentaje considerable de jóvenes que se encuentran bajo la tutela de las universidades españolas en estos momentos.

2. PROTAGONISMO DE LA UNIVERSIDAD EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DE LOS JOVENES

El derecho a la educación está reconocido en la Constitución de 1978 en su articulo 27, desarrollado posteriormente en diferentes leyes sobre educación [7]. La universidad se encuentra en el ultimo tramo de formación especializada.

[6] La Ley 18/1983 del 16 de Noviembre crea el Consejo de la Juventud de España como entidad de derecho público con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, en un comienzo el Consejo estuvo ubicado en el Ministerio de Cultura (Real Decreto 565/1985), pero en 1988 pasa al Ministerio de Asuntos Sociales. Las Comunidades Autónomas llevan a cabo políticas de promoción al joven. Esta adscrito la Comisión Interministerial para el estudio de la Problemática de la Juventud.

[7] Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación con la actualización realizada en el Real Decreto 1190/2012, de 3 de agosto, por el que se modifican el Real Decreto 1513/2006, de 7 de diciembre, por el que se establecen las enseñanzas mínimas de la Educación Primaria, y el Real Decreto 1631/2006, de 29 de diciembre, por el que se establecen las enseñanzas mínimas correspondientes a la Educación Secundaria Obligatoria.

La Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades (LOU), que da paso a la Ley Orgánica de 4/2007 de 12 abril de Universidades (LOMLU), habla del papel de la universidad como transmisor esencial de valores para lograr una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales. Para terminar con la actual Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (LCTI). que establece en su título preliminar III, el fomento de la investigación científica y técnica y sus instrumentos de coordinación general con un fin concreto: contribuir al desarrollo económico sostenible y al bienestar social mediante la generación, difusión y transferencia del conocimiento y la innovación. Se aprecia que sigue vigente *el eterno y recurrente debate sobre los fines de la universidad y el modo de articular su gobierno institucional* (Rodríguez, J.M. 2010, 3). En el sistema universitario español se establece que la Universidad debe ejercer un papel importante en el desarrollo social y humano a través de programas y prácticas que contribuyan en la realización de una sociedad más equitativa y participativa desde iniciativas que promuevan el voluntariado y la cooperación en organizaciones no gubernamentales como de entidades no lucrativas que conformar el tercer sector .

La Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE) se incorpora al asociacionismo europeo formando parte de la European University Asociaciation (EUA), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) que estableció un Convenio sobre el reconocimiento de cualificaciones relativas a la Educación Superior en la Región Europea (1997). La CRUE se encuentra también en el espacio iberoamericano formando parte del Consejo Universitario Iberoamericano (CUIB). Los principios de esta Cooperación Cultural Internacional[8], quedan recogidos en su articulo X:

En la cooperación cultural deberá concederse particular importancia a la educación moral e intelectual de la juventud con espíritu de amistad, de comprensión internacional y de paz. La cooperación cultural fomentará entre los Estados la conciencia de la necesidad de suscitar vocaciones en los campos más diversos y de favorecer la formación profesional de las nuevas generaciones. (UNESCO 1966)[9]

En este compromiso ha desempeñado un papel importante la Comisión de Internacionalización y Cooperación de la Universidades Españolas (CICUE)[10], perteneciente a la CRUE que ha fijado los siguientes objetivos:

1.- Promover la puesta en común de las políticas universitarias de internacionalización y cooperación al desarrollo, facilitando el intercambio de información, contactos y buenas prácticas.

2.- Recopilar y difundir en el ámbito universitario información sobre la organización y gestión de las actividades inherentes al ámbito de la

[8] http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13522&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
[9] Información extraída el 5 de noviembre de 2012: http://www.crue.org/opencms/opencms/handle404?exporturi=/export/sites/Crue/areainternacional/&%5d
[10] Información disponible en http://www.crue.org/areainternacional/cicue/

internacionalización, las relaciones internacionales y la cooperación al desarrollo. Así como de los organismos e instituciones, públicas y privadas, españolas y extranjeras que desarrollan su actividad en el ámbito internacional.

3.- Promover la organización de encuentros periódicos entre sus miembros y el fortalecimiento de vínculos con asociaciones internacionales o extranjeras de fines coincidentes.

4.- Constituir un foro estable de debate que permita definir y desarrollar líneas de actuación comunes entre las que destaca el fomento y coordinación de la cooperación universitaria al desarrollo de las universidades españolas.

Tres comisiones de trabajo (Internacionalización, Cooperación universitaria al desarrollo y Movilidad[11]) desarrollan los objetivos marcados anteriormente[12]. Marco ampliado en el Plan de Acción 2010-2011, que determina los objetivos de la educación para la década de 2010-2020, donde su objetivo nº 8 habla sobre modernización e internacionalización de las universidades, delimitando los temas de formación, investigación transferencia del conocimiento y responsabilidad social marcadas por la Estrategia Universidad 2015. En la Estrategia 2015 se crean un conjunto de ejes estratégicos de mejora y modernización de las universidades, basados en tres objetivos generales: la dimensión social de la educación superior, la excelencia y la internacionalización. Son los Consejos Sociales de las Universidades Públicas Españolas los responsables del desarrollo de la responsabilidad social de las universidades dada su función de órganos guardianes de los intereses de la sociedad.

Se puede definir la responsabilidad social de las universidades citando a Howard Bowen (1953), como obligaciones de los gestores universitarios en el impulso de políticas institucionales *para tomar decisiones o para seguir líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de la sociedad,* (Gaete 2011, 111).

3. ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS DESDE LA PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS SOCIALES:

La propuesta de la CE, sobre financiación de la cooperación al desarrollo (2014-2020), propone:

[11] La Comisión de Trabajo de CADEP, Universidad y Movilidad se ha adherido a la Red Europea de Educación Superior para el Desarrollo Sostenible, denominada Alianza COPERNICUS. Líneas que despliegan la posibilidad de la participación de los estudiantes en programas de cooperación, participación y solidaridad social.

[12] La CRUE en su Asamblea de 28 de septiembre de 2000 aprueba la estrategia de cooperación a seguir por las Universidades que se concibe desde la necesaria participación de la universidad desde la docencia e investigación en la formación de valores de compromiso social fomentando la solidaridad activa y el voluntariado, así como la promoción de la formación, la educación, la investigación y la sensibilización de la comunidad universitaria.

- Concentrar la ayuda en los países más pobres y asignar más fondos allí donde la ayuda pueda tener más impacto.
- Integrar en todos los programas la promoción de los derechos humanos, el buen gobierno, la sostenibilidad medioambiental y la inclusión social.
- Crear un nuevo programa panafricano que aseguraría un uso coherente de los diferentes instrumentos financieros desplegados en el continente africano.
- Vincular de manera más clara y directa la ayuda humanitaria con la cooperación al desarrollo.
- Coordinar mejor los esfuerzos de todos los donantes europeos, simplificar los procesos, reducir el número de programas y ajustarlos mejor a las estrategias de desarrollo de los países en cuestión.

El voluntariado en los jóvenes es visto como una *estrategia desdineralizada hacia la producción de la mercancía trabajador y la integración en el mercado laboral* (Callejo, 1999, 57). Estrategia que viene siendo usada por jóvenes universitarios ante las amenazas del desempleo, dados los beneficios de esta actividad: sentirse útiles y satisfechos por la labor realizada y la ayuda ofrecida (Cedrán y Buscemi, 2011), motivando su participación en organizaciones sociales. De ahí que la actividad voluntaria cobre sentido en sí misma, al permitir una «vivencia» de trabajo positiva (Zurdo 2004).

En la historia de la protección social se pueden rescatar experiencias realizadas por reformadores sociales y filántropos del siglo XIX que ayudan a valorar la participación de los jóvenes estudiantes en proyectos sociales. Destaca el "movimiento de los establecimientos" o Settlements House [13] de Samuel Augustus Barnett (1844-1913) y Henrietta Barnett (1851-1936), *en el cual hombres y mujeres de la universidad se mostraron críticos. Se encontraban entre dos deberes: el del conocimiento, la búsqueda de la verdad y el de ayuda al necesitados* (VVAA, 2004, 114). Esta convivencia de profesores y alumnos universitarios con población en situación de pobreza, a través de cursos de formación, actividades culturales, etc. han sido un medio para promover la educación formal e informal de la población en situación de exclusión social. Proyecto llevado a América del Norte por Jane Addams en el Hull-House de Chicago que constituyo *una red formada por estudiantes y profesoras de la Universidad de Chicago y por residentes de la Hull-House. Dos de los principales objetivos de reforma de este grupo fueron la educación superior y la independencia económica de la mujeres* (García 2010, 18-19), promocionando a los jóvenes a estudiar en la universidad y dirigiendo las investigaciones de estos jóvenes en el Hull-House entre los que se encontraba E. Lindeman mencionado anteriormente.

Estas experiencias del s. XX ayudaron a construir una ciudadanía mas participativa y responsable, dado que *Se considera que los valores, las actitudes, las habilidades y los conocimientos adquiridos aportan madurez y configuran un marco de comportamiento para poder afrontar las situaciones. Se destaca el*

[13] Movimiento que se inicia después de la publicación *University settlements in our great towns*

interés en buscar nuevos retos y proyectos, la búsqueda de los recursos necesarios y la iniciativa personal (Valls, 2007,12). Donde *los voluntarios sociales pueden hacer mucho para implicar a todo el cuerpo social en la búsqueda de soluciones humanizadoras a la crisis* (Gómez, 2011, 59), actividad que en la mayoría de las ocasiones es realizada desde los países más desarrollados a los menos desarrollados como muestra de solidaridad internacional (Salazar, 1996).

También existen proyectos sociales relacionados con programas de emprendedores sociales que intentan cambiar la realidad de los adolescentes con su acceso a la universidad, como es el caso del proyecto realizado por J.B. Schramm en Estados Unidos con *el objetivo de dar respuesta a muchos alumnos de rentas bajas que podrían tener éxito en la universidad no crecen en una cultura de familiaridad con la universidad: no saben cómo abogar por sí mismos con eficacia y no reciben la orientación paso a paso que tienen otros* (Schramm 2005, p. 235).

Se puede ver en el voluntariado[14] una fuerza para la inclusión social de todas las personas de una sociedad, pues *cada vez hay más pruebas de que el compromiso de los voluntarios fomenta los valores cívicos y la cohesión social que mitigan los conflictos violentos en todas sus fases* (VNU, 2011,xxiii).

CONCLUSIONES

Se debe favorecer un marco legal español que favorezca actividades educativas no formales para los jóvenes, impulsando la Carta de Derechos de la Juventud, que promueva al joven como sujeto de derechos y al amparo de las estrategias de la UE.

Cuidar los derechos de los jóvenes en el acceso a la educación y al empleo supone generar un importante impulso en la construcción de una ciudadanía más solidaria en cuestiones relativas al desarrollo, la cultura, la paz, el medio ambiente, etc. pues los jóvenes son la generación futura del país.

Se deben establecer programas de atención a los jóvenes desempleados para reducir su inactividad[15], y poder reducir las cifras de paro juvenil existentes en España.

La planificación de la formación debe tener en cuenta las nuevas necesidades del mercado laboral a través de adecuadas políticas de empleo.

[14] La ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, en su art. 3 considera como voluntariado *el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida.*

[15] Programas que funcionan en otros países que al joven que llevan 4 meses desempleado se le oferta empleo, practicas, formación o programas de capacitación adaptado a sus necesidades. La Comisión Europea ha presentado recientemente un «paquete de empleo juvenil» donde se solicita a todos los Estados miembros que garanticen que todos los jóvenes reciban una oferta de empleo o de formación de calidad en un plazo de cuatro meses tras haber terminado sus estudios o haberse quedado en paro. La medida propuesta aprovecharía plenamente la financiación europea y en concreto la del Fondo Social Europeo (FSE), creado con el fin de reducir las diferencias en cuanto a prosperidad y niveles de vida en todos los Estados miembros y regiones de la Unión Europea.

La participación de los jóvenes en organizaciones sociales debe hacerse desde el control de las instituciones responsables para evitar el abuso y la precarización del mercado laboral de los jóvenes. Se necesitan limites claros para evitar las posibles interferencias entre voluntariado, relaciones laborales y trabajo remunerado.

La participación en programas de voluntariado favorece la adquisición de valores humanitarios y la construcción de un ciudadano solidario, estrategia que se debe potenciar desde todas las instituciones.

Bibliografia

Alemán, C. y Trinidad, A. (2006). Servicios Sociales: Planificación y Evaluación. Navarra: Civitas.

Bowen, H. (1953). Social responsibilities of the businessman. Ney York: Harper & Brothers.

Callejo, J. (1999). Voluntariado estratégico en un contexto no elegido: una hipótesis sobre el creciente acercamiento de los jóvenes a las ONGs. Revista de Estudios de Juventud, nº 45, pp 51-60.

Celdrán, M. y Buscemi, V. (2011). Beneficios, desventajas y barreras para ser voluntario: percepción de los voluntarios oncológicos. Apuntes de psicología, 2011, vol. 29, nº 1, pp 59-70.

Comisión de las Comunidades Europeas (2001). Libro Blanco de la Comisión Europea un nuevo impulso para la juventud europea. Bruselas.

Consejo de la Juventud de España (2011). *OBJOVEM*, cuarto trimestre 2011. pp. 1-39.

Díaz, R. (1996). Redes de solidaridad internacional para derribar el muro norte-sur. Madrid: HOAC.

Dees, J. G. (1998). The meaning of <social entrepreneurship>. Stanford University: Draft Report for the Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership, 6

Gaete, R. (2011). La responsabilidad social universitaria como desafío para la gestión estratégica de la Educación Superior: El caso de España. Revista de Educación 355, pp.109-133

García, S. (2010). La historia olvidada de las mujeres de la Escuela de Chicago. Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REISS) , nº 131, pp. 11-41.

Gómez, P. J. (2011) Crisis económica y voluntariado. Documentación Social nº 160, 2011

Moreno, A. (2012) La invisibilidad de los y las jóvenes en los servicios sociales del Estado de bienestar español. En Revista de estudios de la Juventud, 97. Junio , p. 93-108.

Rodríguez, J.M. (2010) Responsabilidad social universitaria: Del discurso simbólico a los desafíos reales. En Cuesta, M., Cruz, C. y Rodríguez, J.M. (2010) Responsabilidad social universitaria. La Coruña: Netbiblo.

Instituto de Estudios Europeos (2002). La realidad de la cooperación al desarrollo de la Unión Europea desde la perspectiva Española. Madrid

Ministerio de Educación 2011. La responsabilidad social de la Universidad y el desarrollo sostenible.

Schramm, J. B. El talento está ahí fuera. En Bornstein, D. (2005). Cómo cambiar el mundo. Los emprendedores sociales y el poder de las nuevas ideas. Barcelona: Debate.

Valls, N. (dir), Borison, A. Créixams, C. y Font, A. (2007). Aprendizajes en el movimiento educativo en el tiempo libre: de la participación juvenil al mercado laboral. Síntesis de la investigación. Papers de investigación OTS; 11,

VNU (Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas), (2011). Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo. Valores universales para alcanzar el bienestar mundial. Dinamarca: VNU.

Zurdo, A. (2004) El voluntariado como estrategia de inserción laboral en un marco de crisis. Cuadernos de Relaciones Laborales, nº 22, 2. pp. 11-33.
VVAA. (2010). Los jóvenes con discapacidad en España. Informe de situación 2010. Madrid: Cinca.
VV. AA. (2011). Profundizar en el voluntariado: Los retos hasta 2020. Madrid: Plataforma del voluntariado de España

LEGISLACIÓN EUROPEA:

Resolución del Consejo, de 27 de Noviembre de 2009, relativa a un marco renovado para la Cooperación Europea en el ámbito de la juventud (2010-2018), C311 de diciembre de 2009, p.1.
Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social ,y al Comité de las Regiones, Juventud en Movimiento COM (2010) 477 final.
Comunicación de la Comisión, EUROPA 2020 Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador e integrador COM (2010) 2020

LEGISLACIÓN NACIONAL:

LEY ORGÁNICA 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Boletín Oficial del Estado (BOE) de 24 de diciembre de 2001.
LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Boletín Oficial del Estado (BOE) de 13 abril de 2007.
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Boletín Oficial del Estado (BOE) de 2 de junio de 2011.

CONSIDERATIONS REGARDING NATURAL LAW PRINCIPLES IN MEDIEVAL EUROPE. SYSTEMIC APPROACHES TO LAW

Claudiu Ramon D. Butculescu, Ph.D.
"Acad. Andrei Rădulescu" Institute for Legal Research
Romanian Academy

Abstract: *Evolution of the law may undoubtedly vary according to its main divisions. Thus, if private law is based on immutable principles, founded on the principles of subrogation and universal balance, public law, and in principle the penal law is a legal sub-system that was born with the arrival of the first humans, evolved with society and will cease to exist at the final moment of human society.*

Keywords: *legal systems; general systems theory, natural law, pozitivism*

Law emerged as a result of the essential requirements of human society, as its existence represents a sine qua non condition for the development of human society. In other words, legal rules are closely related in their development to socio-legal phenomena, which generated various theories.

As it will be shown below, Law has an important role in its relations with civilization and culture, so that it is necessary to present the development of several legal philosophical ideas. The incidence and exertion of law has intrigued numerous scholars, from Francois Geny to Friedrich Carl von Savigny[1].

Among the schools which influenced the notion of law, over time, on has to consider the following: a) school of natural law, b) historical school of law, c) organic theory of the law, d) German idealism and e) legal positivism with all its ramifications.

In the direction of natural law, the concepts entered rather early into general juridical thought. Old period includes pre-Socratic concepts, Socrates-Plato-Aristotle triad and Stoic school, Greeks and Romans. Medieval conceptions focus on early Christian, from St. Augustine of Hippo, St. Thomas Aquinas, St. Basil the Great, as well as some Islamic concepts of employment during the Iberian Peninsula (Avicenna, Abubacer, Averroes, etc.). Finally, during contractualist theories include thinking stage of Hugo Grotius, Pufendorf and Thomasius followed, plus the subsequent European influences and American universalism.

In the Middle Ages, the main representatives of the school of natural law (*jus naturale*) are St. Augustine of Hippo (354-430 AD) and St. Thomas Aquinas (1225-1274 AD). The first distinguishes the kingdom of heaven from the earthly kingdom.

[1] Ion Flămânzeanu, *Acțiunea normei juridice în timp*, Studii de Drept Românesc, an 20 (53), nr. 1-2, pp. 184-185;

Heavenly kingdom is the paradigm on which earthly kingdom must be based[2]. The state and law are subject to church power. St. Augustine, using the concepts first mentioned by St. Paul, uses the concept "natural lexscripta in heart" (natural law in written in the heart). Roman ideas of natural law were taken and other Christian church fathers such as St. Ambrose, St. Jerome, St. Gregory, etc.[3] St. Ambrose (337-397 AD) believed that the Ten Commandments were enacted and communicated to Moses because humanity has ceased to observe the natural law. Similarly, St. Jerome (347-420 AD) believe that God has given natural rights to mankind[4].

St. Basil the Great (330-379 AD) also discusses the issue of natural law, showing that with the first order of divinity, the natural order becomes immutable[5].

St. Aquinas considers natural law as an order of reason given for the common good, by the one who has the responsibility to community. Man-made laws can vary in time and space. Laws should not be tyrannical and must promote the common good.

Contemporary of St. Thomas Aquinas, but belonging to the Franciscan Order (Thomas Aquinas was part of the Dominican Order - *OrdoPraedicatorum*), John of Fidanza (1221-1274 AD), known as St. Bonaventure used natural law instruments to comment on legal phenomena such as marital chastity[6].

Isidore of Seville (560-636 AD) wrote some work on the idea of natural law and jurisprudence. In his conception, the laws are divided into divine and human. Divine laws are rooted in nature and human laws based on custom[7]. Natural law is the common law of all people. Natural law has no conventional human source, but a natural source, which isboth aprioristic and immutable. Nevertheless, the doctrine had also an important role, as all these principles were often transmitted through legal commentaries of jurists of that time[8].

Another medieval monk, Gratian (twelfth century AD), considered that natural law began with the first rational creature, is invariable in time and immutable.St. Bernard (1090 - 1153 AD) (Bernard of Clairvaux) was also speaking about natural law, considering that under it, man must act in relation to others, as they would like others to act towards him[9].At the same time, it should be noted thatGuillaummed'Auxerre (-1233 AD), believed that natural law is known by direct perception of divinity. Contrary

---

[2] Sf. Augustin. *De civitate dei*

[3] Peter J., Stanlis, *Edmund Burke and the Natural Law*, Ann Arbor, MI: University of Michigan Press, 1958, p. 9;

[4] Edward B. McLean, ed., *Common Truths: New Perspectives on Natural Law*, 1st ed. book on-line, Wilmington, DE: ISI Books, 2000, pp. 46 - 48

[5] Richard, Olson, Science deified & science defied, University of California Press, Berkeley and Los Angeles, California, 1982, p.173

[6] Jean Porter, *Nature as Reason: A Thomistic Theory of the Natural Law* Grand Rapids, MI: Eerdmans, 2005, p. 19

[7] A. P. d'Entrèves, *Natural Law: An Introduction to Legal Philosophy*, London: Hutchinson's University Library, 1951, p.36

[8] Ion Flămânzeanu, *Doctrina ca izvor de drept*, Studii de Drept Românesc, an 22 (55), nr. 1-2, pp. 24-25;

[9] Saint Bernard (of Clairvaux), Gilliam Rosemary Evans, *Selected Works*, Paulist Press, New Jersey, 1987, p. 242

to this idea, Thomas Aquinas and Albertus Magnus (1193 - 1280 AD), believed that natural law is perceived by humans through reason. Other representatives of natural law at that time were: Simon of Bisignano (twelfth century AD), Roland of Cremona (1178-1259 AD), PetrusLombardus (1100-1160 AD), HuguccioThe Ferrari (- 1210 AD). Likewise, Jean Calvin (1509 - 1564 AD) believes that there are laws in place divine and human laws[10].

The principles and ideas of natural law were not exclusively tied to the Christian world. Other medieval philosophers had implicit influence in matters of natural law.For example, Avicenna's precursor, Alpharabius (872-950 AD) (al-Farabi) proposes two sources, as the basis of social development: a theory of the social contract and the desire for power[11]. Avicenna (980 - 1037 AD) (IbnSina), shows that the universe is structured and foreordained by God. Averroes (1126 - 1198 AD) (IbnRushd), another Islamic philosopher, whose works were the inspiration for Thomas Aquinas, strengthens the Aristotelian conception of natural law, enshrined by Avicenna, saying that man can achieve its naturalgoals only in an ideal state with a constitution and an ideal law[12]. Some Islamic philosophers have strongly rejected the Aristotelian view on natural law, establishing the influence of the divine omnipotence instead of that of nature. In this direction, the most relevant are the worksof the known philosopher Al-Ghazali (1058 - 1111 AD), of which the most significant work is "The Incoherence of Philosophers". His views were in turn criticized by other philosophers, advocates of Aristotelian ideas such as Averroes (IbnRushd) or Abubacer (1105 to 1185 AD) (IbnTufail). Similar concepts of that of Averroes hadAvenpace (- 1138 AD) (IbnBajjah) and Abubacer (IbnTufail). These ideas have entered European thought as a result of Umayyad conquest of Spain. Most of these Islamic philosophers influenced the European philosophical concept signified at the time. In this regard, it should be noted that some European philosophers of that time, and Siger of Brabant (1235 - 1282 AD) were Jean de Jandun (- 1328 AD) have supported these ideas.

Another source cited in the works of Thomas Aquinas was Moses Maimonides is (1135 - 1205 AD). He proposed similar concepts with those of Thomas Aquinas, showing a distinction between divine law and natural law. In this view, between divine law and natural law is a relationship of the whole to the part[13].

Of course, the above approach tends to promote ideas that support the theory of natural law. However, the natural law and positivist theories are not completely wrong or completely valid. In fact, the two major current complement each other and apply to the system of law, from case to case. These theories are to be applied

[10] William J. Bouwsma, *John Calvin: A Sixteenth-Century Portrait*, New York: Oxford University Press, 1989, pp. 74-75
[11] Richard L. Gregory, ed., *The Oxford Companion to the Mind*, Oxford: Oxford University Press, 1998, p.19
[12] JuliusStone, *Human Law and Human Justice*, Stanford University Press, Stanford, California, 1965, pp. 46 - 48
[13] John Goyette, Mark Latkovic, Richard Myers S., *ST.Thomas Aquinas and the Natural Law Tradition. Contemporary Perspectives*, Catholic University of America Press, 2004, pp. 43 - 57

in practice, not on to the law in its entirety, but partial, depending on the branch of law. Some of the authors cited above rejected the idea of divisions of law. That this statement may be erroneous, because the proper divide of law is needed to determine the sphere of influence of the two streams (natural law or positivism).

In the field of private law natural law elements are found predominantly, which are logically and validly applied. Private law principles are based on perennial and immutable ideas that existed before the arrival of our society and will continue to exist long after the extinction of our race. Reversibility and content conservation are universal elements that we find everywhere in nature and in private law. It should not be understood from the foregoing statement that private law has an everlasting character. Only the fundamental principles on which private law is based are aprioristic. The way of perceiving and interpreting them is as temporal as human society. On the other hand, public law, which concerns the good of society, is strongly influenced by positivism. Public law encompasses all legal measures enacted for the good of society. This definition shows that public law appeared posterior to human society (obviously it could not have the objective of common good, before the appearance of organized human society). Thus, the purpose of public law is to support the development of society. This means that public law ceases with the disappearance of human society. Regarding public law, the fundamental principles are not of aprioristic nature, as they are closely related to the existence of human society. Almost all the features of public law are based on the principle of irreversibility. Moreover, public law is a creation of the individuals, which make and enforce rules needed for social development. It is questionable whether the initial public law emerged as a conservation measure which was subsequently converted into a development tool or from its inception it has been used as a tool in the latter sense. In conclusion, each of the two current have bases that can be considered real, but they should be related to the areas of law in which find application and exertion. Any application of these theses to current law divisions that are unfit will lead to erroneous results.

In addition to the statements above, it is necessary to clarify one thing. Systemic nature of law is accepted, if not stated in most works. This finding supports the hypothesis that legal culture and legal systems can be considered as independent systems. In the approaches on the law as natural law, as stated above, there were several researchers that have referred to culture and its relationship to law.

It would be interesting to analyze what kind of system law could be. From the natural law perspective, law can only be a relatively closed and static system. As such, religion and morality have strong influences on the right. The existence of immutable and perennial principles do not allow variations in the system and permit no foreign exchange. What is immutable cannot be changed, so that any change is unnecessary. However, it is widely accepted that, that law, as an interpersonal communication tool, has the character of an analytical and informational system. However, it is important to distinguish between phrases: - law, as a system - and – the system of law -. In the first case, we can refer to the

systemic character of law as a complex integrated information of human society, while in the second phrase is about all the legal rules related to a specific element: a nation, a state, an organization, territory, etc. This distinction is relevant because legal systems are usual open systems. Romanian legal literature, systemic approach to law is not new. Thus, a new approach to the classic concept of "system of law" was proposed, defined as the division of law into branches, comprising the legal rules from a new perspective, the systemic one[14]. Not once, in the relations between legal systems, legal mimicry was performed so that some systems borrowed from others, positive elements to improve the structure of their own law. The dynamic component of law, which is linked to positivism, is the foundation for the construction of contemporary law[15]. The positivist view states that law is a dynamic system that changes as a result of human influence and interactions. Individuals are those that determine the development of law. However, positivism does not tackle the unilateral influence of humans on law systems, but rather a circular influence, meaning that people make the law, which in turn determines their conduct and finally other interventions by humans.

Researching the effects of natural law and positivist theories is an interesting initiative. The systemic approach may represent a needed option to clarify and justly place the abovementioned effects to their logical places, in interaction with the major divisions of law, namely public law and private law. By using the concepts of general systems theory, applied to notions of natural law and positivism, it may be possible to find a common line of thought in which the two currents do not contradict one another, but rather coexist and complement each other.

[14] Sofia Popescu (coord.), Dragoş Iliescu, *Probleme actuale ale metodologiei juridice*, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1979, cap. II

[15] Ion Flămânzeanu, *Elaborarea Dreptului cu privire specială asupra legisticii formale*, Studii de Drept Românesc, an 21 (54), nr. 1, pp. 26-27;

« VULNÉRABILITÉ DE L'ÉCONOMIE ALGÉRIENNE: DÉFIS ET LES ENJEUX À RELEVER »

Prof. Kamel Bouadam
Université Sétif 1 Algérie

Dr. Djnina Amor
Université de Tébessa

Abstract: *In Algeria, better macroeconomic indicators and structural reforms in numerous areas have not induced a lasting economic growth. The results are mixed or even insufficient compared to countries of similar level of development but which have not been endowed with the same resources (oil revenues). Moreover, factors of economic vulnerability (weaker export diversification, worsening of the dependence of the balance of payments and the budget on oil revenues and bigger state role in the economy) have increased. The issue of economic recovery endeavours made by the government to spur real growth dynamics is definitely an effective way of making use of oil revenues.*

Keywords: *Vulnerability - productive investment - challenges- issues- Algeria*

Introduction

L'analyse du contexte économique algérien en comparaison à ceux des pays similaires révèle que cette économie à deux atouts majeurs: une main d'œuvre qualifiée et à bon prix et aussi une amélioration sensible des équilibres macroéconomiques lui donnant ainsi une marge de manœuvre en termes de politique économique. Toutefois quelques freins subsistent et doivent être levés pour lancer la mécanique de la croissance: fragilité du tissu économique composé de petites entreprises avec des modes de management anciens, faible attractivité du climat des affaires algérien et surtout la faible diversification de l'économie et sa totale dépendance à l'égard des hydrocarbures qui constituent pour l'essentiel 98 % de ses ressources. …L'abondance des revenus pétroliers n'encourage pas seulement la mauvaise allocation des ressources publiques, elle affecte également la qualité de la gestion des finances publiques à travers le relâchement du contrôle fiscal. L'action conjuguée de ces facteurs favorise l'essor de la corruption: la fuite fiscale, la recherche de la rente et sape par la même la productivité. ***L'Algérie est un cas d'école en la matière.***

La volatilité des prix du pétrole affecte les finances gouvernementales. Les pouvoirs publics des Etats rentiers piégés par la disproportion entre les prévisions budgétaires et les dépenses sociales, recourent à l'endettement pour combler les écarts entre les revenus attendus et les revenus effectifs. La dynamique du secteur des hydrocarbures provoque indirectement le déclin de l'agriculture et de l'industrie qui perdent leur compétitivité et tombent sous la dépendance du pétrole.

Ce phénomène est connu sous le nom de la « maladie hollandaise » (Dutch diseace), d'où le faible niveau de développement humain atteint par ces Etats.

L'investissement constitue le principal facteur de croissance d'une économie. Bien évidemment, une croissance économique de qualité repose sur un investissement productif, c'est-à-dire un investissement qui produit des richesses, des marchandises et des emplois. La croissance en Algérie repose essentiellement sur la dépense publique qui finance un investissement public dans la nomenclature suivante: routes, écoles, hôpitaux, adduction d'eau potable, branchement de gaz et d'électricité, etc. … . En un mot des investissements qui ne donnent pas lieu à des biens exportables ou consommables localement, et dont le retour sur investissement est insaisissable et qui ne produisent pas les conditions de leurs reproductions.

Notre économie n'investit pas productivement de manière suffisante. Au cours des dernières années, l'Algérie a continué a progressé dans la mise ne place d'une économie de marché, mais il reste beaucoup à faire pour assurer une croissance durable et continue, avec une mise en œuvre accélérée des réformes. Les défis majeurs identifiés sont toujours d'actualité, mais il y a maintenant d'autres défis à relever. Le pays doit encore consolider et renforcer son équilibre macroéconomique, diversifier son économie et augmenter la productivité. La reprise de la croissance hors hydrocarbures est toujours alimentée par les investissements publics.

1 - Atouts à faire valoir de l'économie algérienne

L'Algérie possède des ressources naturelles très importantes capables de lui permettre d'assurer une croissance rapide et soutenue et de soigner son excédent commercial. Elle a également assuré une libéralisation de son économie par la mise en place du processus de privatisation engagé déjà depuis 1995, et la réforme de son système financier loin encore d'être finalisé.[1]

Le secteur des hydrocarbures constitue encore la base de l'économie du pays en assurant 52 % des revenus budgétaires, 25 % du PIB et 98 % des recettes d'exportations[2]. L'Algérie dispose de la 5^{e} importante réserve de gaz naturel au niveau mondial. Elle est en 14^{e} position au niveau des réserves pétrolières. L'économie reste tributaire des fluctuations du marché pétrolier et du cours du dollar, c'est ce qui explique pourquoi l'Algérie s'efforce de diversifier son économie par une politique d'encouragement de l'investissement étranger et local en dehors des hydrocarbures

L'existence d'une main d'œuvre qualifiée représente sans doute un des atouts les plus importants à faire valoir. En effet, l'Algérie dispose d'une main d'ouvre qualifiée techniquement – ingénieurs, informaticiens, techniciens et autres – dont le

[1] Baghzouz Aomar, juin 2000, « Le partenariat euro méditerranéen et les enjeux de sécurité globalement et spécifiés maghrébines », colloque international de Bejaia : enjeux et perspectives ;
[2] Bilan de la conjoncture 2006, données du gouvernement algérien .

coût reste très faible: plus de 40 universités et plusieurs dizaines d'instituts fréquentés par prés de 1.500.000 étudiants. Ces données sont en perpète augmentation. La population active ayant un niveau d'études supérieures dépassait un million de personnes en 2000, soit environ 15 % de la population active.

La mise en perspective de ces données par rapport à ceux de pays comparables à l'Europe centrale et au Maghreb démontre que la performance de l'Algérie se situe dans la bonne moyenne de ce panel de pays. De plus, cette main d'œuvre jouit d'une aisance particulière. La langue française lui procure un avantage pour l'attrait des investisseurs francophones. A cette qualité s'ajoute son faible coût qui demeure compétitif. Le coût horaire en Algérie (moins de 1 dollar par heure) est nettement plus avantagé que celui pratiqué au sein de l'union européenne (entre 15 à 20 dollars) et demeure même inférieur à ceux des pays de l'Europe de l'Est

L'extension de cette analyse comparative à la Chine qui constitue à coup sûr la puissance actuelle révèle un enseignement surprenant. En effet, si l'écart par rapport à la Chine reste en faveur de cette dernière pour les catégorises de personnel les moins qualifiées. Pour la catégorie main d'œuvre qualifiée « top ou middle management » l'écart est à l'avantage de l'Algérie. En chine, la raréfaction des profils d'encadrement, suite aux investissements élevés, a conduit à une tension sur le marché de l'emploi sur cette catégorie et donc à une augmentation des salaires.

Le second atout de l'Algérie est le rétablissement de ses fondamentaux macroéconomiques. En effet, à partir de 1990, on peut noter que l'encours de la dette extérieure a baissé, passant de 32 milliards de dollars Us en 1994 à 4,14 milliards en 2011[3]. Les réserves de changes se sont consolidées pour dépasser la barre de 100 milliards. L'inflation a baissé considérablement pour se situer à moins de 3 %. Le taux de croissance s'est beaucoup raffermi pour atteindre la moyenne de 5 % pour la période 2000-2008. De plus, un important plan de relance de plus de 460 milliards de dollars a été lancé pour la période 2005-2014. Ceci constitue sans aucun doute un signal fort pour les investisseurs nationaux et surtout étrangers pour maintenir la croissance à un rythme soutenu.

2 - Les facteurs de fragilité de l'économie algérienne

Face à ces atouts, nous avons identifié les facteurs de fragilité suivants qui devront être renforcés

2.1 - Economie rentière vulnérable

L'Algérie se met à l'épreuve du développement. L'étendue de son territoire, la diversité de ses richesses et les besoins d'une gestion rationnelle de son potentiel

[3] CIA World Factbook - Version du 01 janvier 2011

économique se conçoivent comme autant d'atouts qu'il faudrait mettre en évidence. Le défi reste donc entier, et plus que jamais les pouvoirs publics sont mis face à leurs responsabilités. L'ouverture débridée de l'économie a atteint en effet un seuil au-delà duquel le pays doit prendre à bras le corps les questions qui engagent son avenir ou il sera désormais condamné à évoluer.

L'économie nationale est rentière à partir du moment où tous les programmes d'investissements économiques et sociaux sont financés par les revenus tirés du pétrole et du gaz. Le problème est que la science économique nous dit que ce n'est pas toujours bien de dépendre uniquement des richesses du sous-sol parce qu'elles ne sont pas éternelles. L'économie est à la fois une science admirable et déplaisante. Admirable parce qu'elle nous explique le fonctionnement du monde dans toute sa complexité, et déplaisante car elle nous met face à nos comportements qui ne sont pas toujours rationnels, ce qui ne nous rassure guère sur l'avenir.

Selon les chiffres officiels, la progression de la valeur réelle du PIB pour l'année 2010 se situerait aux alentours de 3,2 %, il s'agit là, sans le moindre doute possible d'un taux extrêmement faible comparé aux ressources financières engagées. Une croissance due essentiellement aux exportations d'hydrocarbures, dont les prix ont, sans jeu de mots, flambé au cours de l'année en cours et aux secteurs connus tels que les services et les BTP, alors que le service industriel continue de plonger, en fonctionnant à 50 % de ses possibilités.

Le secteur industriel public au plus mal comparé au secteur privé nettement plus performant et dynamique à la fois. Le secteur industriel public est proprement sinistré et semble être maintenu en cet état depuis les années 1980, sous toutes sortes de prétextes aussi fallacieux les unes que les autres. Ainsi le maintien sous perfusion au prix de lourds sacrifices d'entreprises publiques, maintes fois refinancées par les banques publiques, elles mêmes navigant déjà dans le rouge, en raison de ce portefeuille de créances malsaines qui ont fait fuir, à force de manœuvres, même la City Bank qui comptait se porter candidate à la reprise du Crédit Populaire Algérien CPA. Il ne faudrait pas perdre de vue que le coût de ces refinancements s'élève depuis 1989 à nos jours à 60 milliards de dollars. Une paille qu'on aurait aimée trouver aux temps durs du PAS et des licenciements en masse.

Ce constat de croissance économique très faible comparé aux dépenses engagées amène à deux conclusions:

1- le niveau d'inflation a été, en moyenne, de 3,5 % en dépit d'une augmentation considérable des dépenses publiques, notamment à partir de 2006Elle a, certes, progressé à 5,74 % en 2009 mais elle est redescendue à 3,9 % en 2010 et n'est que de 3,8 % en moyenne annuelle en 2011 (huit premiers mois). Dès lors comment interpréter la relative faiblesse de l'inflation et sa modération en dépit des considérables augmentations de revenus liées à celles des dépenses publiques

(monétisation et dépense d'une grande partie des flux nets annuels de devises à travers les dépenses publiques)[4]

2- Les coûts des marché et des réalisations, les réévaluations successives des projets, souvent scandaleusement gonflés impliquent des transferts indus et de très sérieux soupçons.

Comment expliquer que l'Algérie ait réalisé en 2003 un taux de croissance avoisinant les 7 % (6,8 %) avec un taux plus faible en importations (12 milliards de dollars), alors qu'avec plus du double, on n'arrive plus qu'à 3.2 % de taux de croissance du PIB ?

Un taux faible que même la banque mondiale a pudiquement zappé dans les statistiques de son rapport annuel 2010. Ce qui fait craindre le pire pour 2010, puisque selon les projections du FMI les importations augmenteraient de 37 % par rapport à 2007, pour atteindre 37,7 milliards de dollars. Même avec ce niveau d'importation, et les effets néfastes de la baisse du dollar par rapport à l'euro, le règlement anticipé de la dette extérieure, le solde de la balance des paiements est resté positif.

Ces résultats ont conduit à une augmentation des réserves de change qui ont atteint un niveau record à la fin 2007 pour dépasser la barre des 205 milliards de dollars. Ces résultats sont dus essentiellement à la mono- exportation d'hydrocarbures. Mais gare au retour de manivelle: si les prix ont dépassé le seuil des 100 dollars le baril, ils risquent de fléchir à tout moment. Reste la dépendance alimentaire du pays car tout ou presque tout est importé et surtout à des prix prohibitifs ces derniers temps, puisque les pays producteurs de produits agricoles comptent bien répercuter le coût de l'énergie sur les produits qu'ils exportent, et c'est tout à fait légitime.

Ces réserves de change sont en partie déposées aux USA sous forme de bons de trésor américain, rémunérés aux alentours de 4 %, alors qu'une autre partie est confiée à des banques européennes, libellée en euros et livres sterling. Il s'agit de dépôts prudents, faiblement rémunérés à moins qu'ils ne s'agissent de très gros capitaux, mais peu risqués. Ces fonds souverains ne sont rentables que s'ils représentent des sommes importantes, tout en étant gérés de manière compétente et rigoureuse, alors qu'il faut tenir compte d'un environnement boursier assez tristounet.

L'Algérie a souffert du « syndrome hollandaises » et de son exposition à la volatilité du cours de pétrole, sa principale ressource. L'économie n'est pas assez diversifiée. Ce dont on témoigne tout autant les sources de recettes fiscales que le contenu des échanges extérieurs et souffre socialement d'un fort taux de chômage qui pèse fortement sur la paix sociale et en conséquence, sur les capacités des gouvernants à gouverner. Autre facteur qui rend vulnérable les capacités budgétaires de l'Etat, le poids de l'informel, grandement lié aux problèmes de l'emploi, qui pèse sur les ressources fiscales non liées à la manne pétrolière. La transition vers l'économie de marché, où le secteur privé développe son activité dans la sphère formelle est retardée par l'absence de culture financière, laquelle se traduit à la fois

[4] Djamel Benbelkacem, Analyse : L'Inflation en Algérie, LCE, octobre 2011

par les difficultés d'accès au crédit pour les entreprises privées, mais également dans la répugnance de ces dernières à y recourir, cela supposant une transparence qui n'est pas encore l'habitude et qui fait subir une concurrence plus importante.

2 .2 - Faiblesse du tissu industriel

Le second facteur de fragilité de l'économie nationale est la qualité de son tissu d'entreprises. L'analyse comparative de la structure du PIB et de la taille des cinquante premières sociétés algériennes à celles des pays voisins révèle deux enseignements: le manque de sociétés de services et notamment les services à forte valeur ajoutée, la modestie de la taille des sociétés algériennes en moyenne comparée à celles des pays voisins. Parmi les pays analysés, c'est en Algérie que les 50 premières entreprises hors SONATRACH représentent le plus faible chiffre d'affaires cumulé par rapport aux pays voisins: 7 milliards de dollars contre 17 milliards pour le Maroc, 10 pour l'Egypte et 7 pour la Tunisie. Dans un contexte de concurrence mondiale ou du moins régionale, cette fragmentation est porteuse de fragilité. La taille des entreprises est déterminante pour avoir des coûts de production compétitifs, accéder au financement à moindre coût, mettre en place des plans de développement ambitieux.

L'entreprise algérienne souffre de l'insuffisance de capacités managériales, notamment dans le domaine de marketing ainsi que de l'opacité du système d'information économique. L'environnement actuel de l'entreprise est peu favorable et ne lui permet guère d'être compétitive puisqu'elle évolue dans un environnement fiscal, législatif et économique défavoble. Pis encore, l'absence d'une stratégie nationale de développement économique ne permet pas d'avoir une vision à moyen et à long terme.

La production industrielle du secteur public hors hydocarbures a reculé de 1,3%, de même que celles des industries manufacturières, notamment agroalimentaires - 20,6 %, car elle ne peut soutenir la concurrence avec les importations du secteur privé. La production de ce dernier a d'ailleurs crû de 5 %, ce qui prouve son dynamisme [5]. Ces chiffres soulignent l'urgence d'une restructuration des activités et du mode de gestion des entreprises publiques et les bénéfices potentiels pour l'économie d'un désengagement de l'Etat plus rapide, en termes d'accroissement de la productivité et de la compétitivité .

2.3 - Lenteur des réformes économiques

La récurrence des problèmes économiques et sociaux dont souffre le pays en dépit de gros moyens financiers dont il dispose montre à l'évidence que l'inaptitude de l'Algérie à relancer son économie est la conséquence d'une mauvaise gouvernance caractérisée par un manque flagrant de stratégie, de courage et de prévoyance.

[5] Rapport de la conjoncture économique et sociale du pays 2003.

Sans vision à long terme et sans stratégie de développements adossés à des principes politiques clairement affinés, les institutions, les administrations et les entreprises auxquelles échoit la mise en œuvre du développement économique et social sont évidemment réduites à fonctionner au jour le jour.

La réforme du secteur public qui a connu pas moins de quatre versions en contradiction les une par rapport aux autres avanceront le moins et dans certains cas perte d'autonomie de gestion des EPE, aucune action déterminante n'a ainsi été dégagée en vue de doter le pays des éléments structurants qui fondent l'économie de marché: marché boursier, marché de change, marché foncier, marché immobilier …

Au regard des résultats plutôt mitigés pour ne pas dire insignifiants réalisés dans ces domaines durant la dernière décennie, on peut affirmer sans se tromper que les réformes économiques devant doter le pays de mécanismes essentiels de l'économie du marché sont en panne.

En dépit de progrès accomplis en matière de réforme structurelle, la réforme dans les secteurs clés reste limitée. L'Algérie possède l'une des économies les moins diversifiées parmi les pays à revenu intermédiaire et les pays producteurs de pétrole.

D'importantes réformes ont été mises en œuvre. Cependant, le programme de réforme à la traîne dans les domaines tels que l'accession à l'OMC, la privatisation des entreprises publiques, la modernisation du secteur financier et dans les domaines de la gouvernance tels que la réforme de l'administration fiscale et de l'appareil judiciaire. Malheureusement, l'actuelle montée en flèche des cours du pétrole masque quelque peu le réel besoin des réformes économiques urgentes. L'Algérie se trouve donc à la croisée des chemins.

Alors que l'ambitieux programme de relance a été lancé, le pays est confronté à un défi fondamental: le créneau d'opportunités sera-t-il exploité à long terme de l'économie et de l'emploi et d'un développement social permanent, ou sera-t-il perdu pour des raisons d'inefficacité, de gaspillage et de corruption ?

De nombreux projets susceptibles de redynamiser la réforme bancaire, la relance de la bourse d'Alger, la réforme de la douane, l'accélération du processus de privatisation sont évoqués sans cesse par les pouvoirs publics, mais en l'absence de précisions et d'un calendrier sur les actions à mener, on ne peut qu'être sceptique.

Les réformes initiées jusque là, notamment la réforme des institutions financières et bancaires, administratives et douanière doivent être consolidées et accélérées pour être parachevées.

2.4 - Les exportations hors hydrocarbures: un handicap de taille

Le niveau des exportations hors hydrocarbures illustre parfaitement le manque de compétitivité de l'économie algérienne. Le démantèlement tarifaire, prévu dans l'accord d'association, connaîtra sa phase cruciale au cours de cette année. Du coup, en raison du schéma de démantèlement retenu (baisse progressive de la

protection tarifaire des biens de consommation durable), les entreprises nationales doivent exploiter les premières années de l'accord pour se préparer à faire face à la concurrence sur le marché intérieur des produits industriels européens. L'entreprise algérienne n'arrive pas à conquérir le moindre marché extérieur, mais plus encore, elle perd chaque jour un peu plus ses parts du marché intérieur. Celles qui sont capables de glaner des parts de marché à l'extérieur se comptent sur les doigts d'une seule main. Le niveau des exportations hors hydrocarbures de l'Algérie ont atteint 2,15 milliards de dollars en 2011, en progression de 41% par rapport à 2010, année durant laquelle elles ont connu une «importante» hausse de 52% (1,52 md USD), selon les Douanes algériennes. Malgré cette hausse, ces exportations restent «faibles», représentant seulement 2,93% du volume global des exportations de l'Algérie[6]. Les principaux produits exportés sont constitués essentiellement de dérivés des hydrocarbures et de produits agroalimentaires. Il s'agit notamment des huiles et produits provenant de la distillation des goudrons, qui ont enregistré une hausse de 66,82% pour atteindre 931,58 millions USD en 2011 contre 558,44 millions USD en 2010. D'autres produits exportés ont également enregistré d'importantes hausses, tels que les ammoniacs (+91,38%), totalisant 375 millions USD en 2011 contre 195,95 millions en 2010, et les alcools acycliques (+51,23%), soit 41,77 millions USD.

Du coup, il est aisé de prévoir les conséquences lorsque le démantèlement tarifaire atteindra la phase de maturation. Les entreprises tunisiennes et marocaines, pourtant plus aguerries à la compétition commerciale et au libre échange, travaillent déjà depuis quelques années à développer leurs facteurs de compétitivité en appliquant des plans de mise à niveau soutenus massivement par l'Etat. A l'évidence, l'Algérie ne dispose pas, aujourd'hui, d'une stratégie de construction de la nouvelle économie compétitive et diversifiée. Un programme de rattrapage dans l'équipement du pays est nécessaire soit-il ne saurait remplacer les véritables politiques structurelles. La complexité de la mise en œuvre de cet accord international majeur n'interroge pas que les performances des entreprises. Il concerne également l'administration en tant que telle.

L'accélération depuis les deux dernières années des réformes économiques, qui ont des retombées directes sur le commerce extérieur, rend aujourd'hui plus impérative à une dynamique de développement des exportations hors hydrocarbures.

Ainsi, la révision de la politique d'exportation devient inévitable à la vue des objectifs assignés. Le seuil des deux milliards de dollars prévu dès l'année 2000 n'a jamais été atteint. D'où la nécessité de revoir les dispositifs existants dans le sens d'arriver à de meilleurs résultats.

L'évolution statistique de nos exportations hors hydrocarbures, ces trois dernières années (à hauteur de 2 Milliards de dollars), « ne doit pas faire illusion ». La trop grande dépendance de l'économie à l'égard des produits énergétiques fragilise les possibilités de développement économique et social pour les années à venir.

[6] Cnis , 2012

Ainsi, l'amélioration des performances des entreprises qui il faut le dire restent fragilisées par les dettes, la mise à niveau de l'environnement, l'harmonisation des textes, l'investissement dans les ressources humaines, pour ne citer que celles là, sont autant d'actions à mener si l'on veut bien sur réussir le pari de s'intégrer à la sphère internationale

Les produits exportés sont constitués pour l'essentiel de dérivés des hydrocarbures et de déchets ferreux et non ferreux. 508 millions de dollars ont été réalisés par 6 entreprises publiques du secteur de l'énergie et des mines portant sur neuf produits.[7]

Parmi les contraintes à l'exportation, on peut noter:

- L'absence d'une organisation de présence commerciale sur les marchés étrangers qui représentent les intérêts des opérateurs économiques nationaux;
- L'absence des entreprises et des personnes qualifiées dans les métiers de l'exportation et la faible prégnance de la culture d'exportation;
- Une offre nationale qui demeure très réduite en termes de qualité, et de coûts;
- Enfin une absence de coordination intersectorielle concernant les questions liées à l'exportation.

Il est à noter que plus de 60 % des importations de l'Algérie proviennent de l'union européenne, De même 60 % de ces importations connaîtront un démantèlement rapproché (7 ans).

L'adhésion à l' OMC ne se traduit pas, à l'inverse de l'accord avec l'UE par l'instauration d'une zone de libre échange. Il s'agit de consolidations tarifaires assorties le plus souvent de périodes de convergence. Il s'agit de s'engager sur des niveaux plafonds de droits de douane à ne jamais dépasser, sauf cas de mise en œuvre de mesures de sauvegarde dûment justifiées par des enquêtes économiques.

Il est également important de noter que l'accord d'association est bâti sur les mêmes règles qui régissent l' OMC, à la différence qu'il vise l'instauration d'une zone de libre échange, dérogation que permet l'article 17 du GATT.

Par ailleurs, l'accord d'association est établi sur les bases de réciprocité, cependant un délai est accordé à l'Algérie pour procéder à la suppression des droits de douane et à la mise en œuvre des autres engagements.

Dans le cas de l' OMC, les pays accédants offrent un ticket d'entrée et bénéficient en retour, sans discrimination, de tous les engagements des autres pays membres.

2.5 - Investissements publics massifs

Grâce à la manne pétrolière, l'Algérie s'est lancée dans des investissements publics massifs en commençant, pour la période 2005-2009, par un programme de 55 milliards de dollars: programme complémentaire de soutien à la relance économique.

[7] Hors hydrocarbures : difficile de faire mieux, Ali Bey Nasri Président de l'association nationales des exportateurs algériens. 2007

Ce dit programme devrait permettre de faire face aux besoins les plus urgents en matière de prestations de services publics, tout en rattrapant le retard pris dans la réhabilitation des infrastructures pendant la période de terrorisme et de répondre aux besoins majeurs de leur modernisation et développement. Un tel niveau de dépenses publiques comporte des défis majeurs en termes de qualité des dépenses. Il soulève plus que par le passé des défis en matière de stratégie sectorielles, de programmation des dépenses, d'exécution et des gestion des programmes, de contrôle et d'évaluation, afin de s'assurer que les investissements vont générer plus de croissance et de développement et d'éviter les risques accrus de gaspillage.

La mauvaise performance des dépenses d'investissement est étroitement liée aux carences en matière de gestion des dépenses. Les déficiences observées dans le processus budgétaire et les goulets d'étranglement ont systématiquement entraîné une mauvaise exécution des programmes d'investissement. Toutes ces insuffisances aboutissent à une mauvaise programmation, à la surévaluation des dépenses et à de retards dans les projets. De nombreuses décisions de projet ne sont pas fondées sur les analyses socio économiques. En effet, seules les projets financés par des institutions internationales font en général l'objet d'analyses économiques. Des études sont rarement effectuées sur les options de projet. La règle imposant des résultats du processus d'appel d'offres est fréquemment ignorée. L'on a couramment recours à des bureaux d'études pour effectuer des études techniques, mais les carences constatées dans ces études ont entraîné dans bien de cas un accroissement substantiel des coûts pendant la mise en œuvre et des demandes prévisibles de marchés complémentaires.

Il n'existe aucune évaluation à posteriori permettant de comparer ce qui était prévu avec ce qui a été réalisé et encore moins de comparer le coût-avantage ou l'efficacité avec la situation réelle. [8]

Des problèmes risquent de se poser en termes d'ambiguïté dans la répartition des responsabilités et du travail entre les différents niveaux de l'administration, de besoin d'une meilleure coordination au sein de cette dernière. L'amélioration de la gouvernance sera primordiale pour ce nouveau programme de dépenses publiques. C'est un grand défi pour le pays pour son développement.

Un programme d'une telle ampleur pose d'énormes défis. Tout d'abord il soulève de sérieuses interrogations concernant la viabilité à long terme des tendances budgétaires actuelles et sur la qualité des dépenses Plus précisément, il engendre des difficultés à différents niveaux: comment concevoir des stratégies sectorielles adaptées, comment programmer les évolutions futures des dépenses d'investissement par rapport aux dépenses ordinaires, comment assurer une gestion adéquate des projets et une bonne exécution du budget et, notamment; comment assurer le suivi et l'évaluation et améliorer le rapport avantages/coûts des projets d'une manière générale .

[8] Liberté économie N° 456 du 28 au 4 décembre 2007 : peu d'efficacité dans la dépense publique en Algérie,

Autrement dit, le programme d'investissement public réussira t il à pérenniser la croissance et à promouvoir un développement plus accéléré, ou aboutira t-il tout simplement à élargir le gaspillage et la corruption. Le rapport de la banque mondiale a insisté sur la qualité extrêmement faible des projets et les graves carences institutionnelles qui sont derrière la mauvaise exécution des projets.

3. Les défis à relever pour l'économie nationale

Au regard de ce diagnostic, le programme visant à redresser l'économie et à lui donner un élan de prospérité doit se mener sur deux fronts indissociables: construire un tissu économique efficace et l'ancrer dans le sillage de l'économie mondiale afin d'en tirer profit.

L'efficacité de l'économie algérienne reste tributaire de la construction des pré requis critiques à tout développement: la construction d'un système de financement efficient, la consolidation d'un tissu d'entreprises compétitives, et ce en termes de produits et de services, d'outils de gestion et de solvabilité financière, et la constitution d'un vivier de managers capables de mener le paquebot à bon port.

3.1 - Modernisation du tissu économique:

Le tissu économique algérien se caractérise par une très forte fragmentation En effet, en dehors de bien sûr l'industrie de l'énergie et de quelques fonctions régaliennes on note peu de champions régionaux c'est-à-dire capables de mener un rôle de premier ordre dans le paysage concurrentiel régional. D'autre part, l4algérie ambitionne de rejoindre les espacés économiques ouverts, comme l'intégration à l'OMC, et de baisser ces barrières douanières vis-à-vis de la communauté européenne.

Les entreprises qui prétendent à un positionnement de leurs produits sur la place internationale doivent faire avec deux exigences de taille

- produire à moindre coût et proposer un produit de qualité supérieur, donc une obligation à une certification Iso;
- chercher à réduire au mieux les coûts qui continuent à greffer les prix des produits par la mise en place de meilleures actions potentielles sur des compressions des charges.

Contrairement à une vision répondue qui consiste à croire que l'une des premières charges à réduire serait la masse salariale, la vérité est toute autre. L'Algérie est l'un des pays au monde qui offre les plus bas salaires, ce qui justifie en grande partie la fuite des meilleurs éléments vers l'extérieur. Par contre les produits importés (matières premières et équipements industriels) subissent des effets inflationnistes importants dus essentiellement à la faiblesse du dinar par rapport aux monnaies étrangères et plus particulièrement à l'euro. Pour faire face, L'Algérie misera beaucoup plus sur un partenariat solide devant déboucher sur des

engagements de processing ou de joint venture. Les exemples ne manquent pas dans ce sens. Il n' y a qu'à voir le cas de Henkel qui a parfaitement réussi son association avec la société algérienne des detergents pour réaliser des produits concurrentiels sur le marché soit local ou externe.

Avant de parler d'adhésion, il est important que les entreprises publiques ou privées se mettent à niveau. Elles doivent devenir compétitives et produire selon les conditions économiques. Elles doivent se baser sur les critères de prix, de qualité et de délais. L'Etat doit jouer le rôle de régulateur et ne peut pas demander aux entreprises de se débrouiller toutes seules. Il doit les accompagner et mettre en place les outils et les moyens nécessaires pour cette transition vers l'économie de marché. Il faudrait dans ce sens que la politique économique soit claire et lisible. Il est à souligner que l'Algérie a fonctionné depuis longtemps avec un régime socialiste et ne peut passer facilement à l'économie de marché libérale. Il faut que l'Etat soit un prescripteur capable de définir les règles de jeu, compatibles avec les impératifs de l'économie mondiale.

L'Algérie qui compte intégrer l'OMC et qui s'est engagée dans la zone de libre échange euro méditerranéenne ne peut créer les conditions de la réussite de son insertion dans l'économie mondiale et générer des dynamiques socioculturelles du développement que par l'émergence d'une véritable culture entrepreneuriale. Cela signifie que les pouvoirs publics doivent permettre une libéralisation socioéconomique en élaborant des stratégies à partir d'informations sur l'Etat national des lieux, mais aussi sur l'expérience d'autres pays et les avancées les plus récentes de théories et pratiques économiques et sociales.

Pour que l'Algérie retire pleinement des dividendes économiques de son ouverture progressive, il est important que dans la stratégie de développement s'installent dans la durée les dynamiques internes correspondantes fondées sur la formation d'opérateurs locaux capables de créer, de survie et de mener à terme les projets mis en œuvre, selon la trajectoire optimale intégrant les enjeux stratégiques. Les défis sont de pouvoir avec pertinence et efficacité, arbitrer, décider et prendre les initiatives cohérentes dans un environnement relativement nouveau et en pleine mutation où les enjeux sont soumis à des logiques locales.

Pour faire face à ces défis, les entreprises doivent rattraper et améliorer leur culture managériale autour des axes suivants: renforcement et professionnalisation des fonctions commerciales/marketing, utilisation des leviers technologiques et généralisation des cycles de formation.

3.2 Développement des champions régionaux dans les secteurs porteurs

Le développement du tissu économique doit encourager l'esprit entrepreneurial certes, mais ne doit pas conduire à un tissu industriel diffus. Quelques segments stratégiques doivent être sélectionnés pour favoriser l'apparition de champions régionaux capables de jouer un rôle de leadership au niveau de l'Afrique.

Parmi les secteurs dans lesquels ces champions pourraient apparaître, on peut citer le secteur bancaire, clé de coûte du système économique, le secteur de la haute technologique grâce à la main d'œuvre qualifiée et à bas prix dont dispose le pays. Cette industrie sera un des secteurs attractifs des IDE pour la sous-traitance off-shore. L'Inde est une illustration dans le genre de l'apport d'un tel secteur pour le développement. D'autres secteurs pourraient bien sûr être envisagés pour tirer avantage. Le développement de ces champions ne doit pas se faire nécessairement par la création de sociétés étatiques, mais plutôt en favorisant le développement de quelques sociétés qui existent et qui ont déjà des bases saines et en les aidant à nouer des partenariats avec des opérateurs étrangers.

3.3 Mise en place d'un système de financement efficient

Un autre élément levier à mettre en œuvre concerne la construction d'un système bancaire efficient à travers la modernisation des systèmes d'informations et l'émergence de banques solides grâce à des coopérations capitalistiques et/ ou techniques avec des leaders mondiaux pour assurer la montée en compétences locales. Cette stratégie de consolidation du secteur bancaire doit faire apparaitre plusieurs grandes banques afin de ne pas rendre dépendante la santé de tout le secteur d'une ou de deux banques. Maitriser la politique des crédits par les banques en se dotant d'un système de scoring. La non maitrise de la politique des crédits est un des risques majeurs qui guettent les économies non aguerries. Il n'ya qu'à voir les enseignements tirés de la crise mondiale financière qui secoue la planète. Un autre volet concerne la construction d'un système de financements de projets et d'accès au capital proche des lieux de la recherche pour lancer le moteur de l'innovation. Le financement bancaire pour le moment reste le premier levier, mais des instruments de financement du type fonds de capital risque doivent être développés et nécessairement complétés par des dispositifs de coaching tels que les incubateurs pour s'assurer de l'aboutissement des projets.

3.4 Développement humain.

Les économies développées qui mènent le processus de mondialisation sont aujourd'hui sur un nouveau paradigme de croissance: l'économie fondée sur la connaissance. La compétitivité, la performance économique reposent de plus en sur la connaissance, le savoir, le savoir-faire et non pas seulement sur le capital et le travail. L'immatériel est aujourd'hui un facteur de production stratégique.

Il semblerait que l'Algérie ait tiré les leçons des précédents chocs pétroliers et veuille utiliser les ressources générées par le boom pétrolier pour diversifier l'économie à travers notamment la nouvelle politique industrielle La réussite d'une

telle politique dépendra largement des incitations données à l'émergence d'une classe d'entrepreneurs dynamiques porteurs d'innovation et générateurs de valeurs ajoutées.

La faible part de l'industrie manufacturière dans les exportations montre clairement que ce secteur reste tourné vers son marché local. Cette situation n'encourage pas les progrès de compétitivité à travers une politique active d'innovation, ce qui ampute encore les perspectives de croissance à long terme.

L'Algérie doit faire sien ce nouveau paradigme. Système éducatif et de formation, technologies de l'information et de la communication, innovation et recherche, climat des affaires: c'est là que se jouent nos chances d'intégrer par le haut la mondialisation de l'économie et de tirer profit de la densification des échanges économiques internationaux. Le pays peut se vanter d'un réseau important d'universités et d'instituts, qui lui permettent d'afficher un nombre important de diplômés universitaires. Seulement la qualité de l'enseignement dispensé reste loin des aspirations voulues surtout pour ce qui est du domaine de management. La qualité des managers algériens reste donc à parfaire. Pour remédier à cela quelques principes fondamentaux sont à intégrer dans la construction du cursus universitaire: revaloriser l'enseignement de la gestion et lui donner la place qui lui sied, remettre l'accent sur la pratique via les stages, développer l'enseignement des langues pour tirer profit des expériences outre-mer.

3.5 - Energies renouvelables: Un potentiel à exploiter au mieux.

Les énergies renouvelables ne représentent actuellement qu'une très faible part dans le bilan énergétique national, soit 0,02 % de la consommation nationale d'électricité. Pour promouvoir ces énergies, les autorités comptent lancer un programme national de promotion des énergies renouvelables en accordant des subventions pour les projets lancés dans ce domaine. Il est possible de lancer des programmes de partenariat avec des firmes étrangères comme c'est le cas pour les entreprises allemandes, qui ont déjà effectué des études de marchés. En voulant exploiter les potentialités exceptionnelles d'ensoleillement pour développer les applications de l'énergie solaire à l'électrification des zones isolées telles que les régions désertiques du sud ainsi que les régions montagneuses.

Jamais la question énergétique n'a été posée avec autant d'acuité dans le monde. Les répercussions néfastes des énergies conventionnelles (pétrole, gaz naturel, charbon) sur le réchauffement climatique constaté partout dans le monde, conjuguées à leur épuisement annoncé dans un avenir très proche font clignoter les voyants au rouge tant ces énergies représentent des ressources incontournables et hautement stratégiques pour toute économie.

La tendance mondiale actuelle va vers l'exploitation des énergies renouvelables comme source complémentaire aux hydrocarbures, dont les coûts ne cessent de monter en flèche. Avec la tendance baissière des coûts l'Algérie qui accuse un grand retard dans ce sens, vise à exploiter les potentialités exceptionnelles d'ensoleillement

pour utiliser, mettre au point et développer les applications de l'énergie solaire à l'électrification des sites situés au niveau des zones désertiques du sud, à travers notamment les wilayas d'Adrar, Illizi, Tamanrasset et Tindouf, ainsi qu'au niveau des régions montagneuses.

Disposant du potentiel solaire le plus important de tout le bassin méditerranéen estimé à 169.440 TWh/an, ce qui représente l'équivalent de 5.000 fois la consommation algérienne en électricité et 60 fois la consommation de l'Europe des 15, qui est estimée à 3000 TWh/an. Le pays considère les énergies renouvelables comme un enjeu pour l'avenir énergétique. A titre indicatif, les régions côtières reçoivent une énergie moyenne de 1700 kWh/m2/an contre 1900 kWh/m2/an pour les hauts plateaux et 2650 kWh/m2/an pour les régions sud. Même si elle n'est pas la panacée, l'intérêt pour ces énergies est motivé par trois raisons fondamentales:

En effet, les technologies d'énergies renouvelables sont pratiquement bien adaptées aux usages décentralisés dans les pays en développement et constituent des potentiels mobilisables importants avec une exploitation entraînant beaucoup moins de problèmes d'environnement local que les énergies fossiles ou nucléaires.

Même à travers le monde, la place des énergies renouvelables est de plus en plus importante dans la consommation d'énergie. Elle occupera 4,3 milliards TEP en 2050 (soit 23%) contre 500 millions TEP (6%) actuellement. La baisse constante des coûts des énergies renouvelables notamment pour le photovoltaïque est aussi l'une des raisons de l'intérêt algérien. Les coûts sont passés de 50 c dollar/ kWh en 2000 à 10 en 2020, alors que pour le thermique solaire, ils sont passés de 17 c dollar / kWh en 2000 à 6 en 2020.

A terme, ces énergies pourront concurrencer le gaz naturel s'accordent à dire les spécialistes. Les secteurs d'application sont nombreux, allant de l'électrification rurale des villages isolés, l'alimentation en eau des populations et du cheptel et irrigation des terres agricoles, équipement des centres de santé en conservateurs médicaux autonomes, alimentation en énergie des relais de télécommunications et production d'eau chaude sanitaire.

A présent, les technologies des énergies renouvelables ont, pour la plupart, montré une fiabilité technique et leur adaptabilité aux conditions locales. Elles se présentent comme étant une composante de la diversification énergétique à laquelle chaque pays doit recourir pour répondre à ses besoins qui peuvent avoir trait à l'amélioration des conditions de vie des citoyens, la promotion de la production agricole et surtout protéger l'environnement par des énergies non polluantes.

Le développement de l'énergie solaire contribuera à répondre aux besoins en terme de consommation d'électricité, qui a augmenté durant les dernières années de 4 % par an, au moment où la demande devrait à long terme croître de 7 % par année.

Parmi les projets lancés figure des fermes éoliennes à Tindouf, Timimoun, Adrar pour 100 MW au total. La filière hydraulique quant à elle produit 1,7 % de la puissance installée. Elle est constituée de 34 groupes dont la puissance unitaire varie de 1 à 5 % MW pour les basses chutes. Plusieurs projets ont été lancés dans le cadre de la promotion des énergies renouvelables notamment le projet de

construction d'une centrale hybride de cycle combiné solaire gaz à Hasssi R' mel d'une capacité de 150 mégawatts, l'électrification au solaire de 18 villages représentant environ 1 million de kilomètre carré de surface. L'énergie produite jusqu'à ce jour est de deux GWh.

Dans les régions du nord, parmi les projets lancés figure une centrale photovoltaïque de 10 Kwc connectée au réseau Sonelgaz, une station de services de Naftal alimentée en énergie solaire d'une puissance de 7 Kwc et des installations pilotes au profit de la gendarmerie nationale comprenant l'alimentation en énergie photovoltaïques de postes de surveillances routières.

Une réflexion profonde est entamée aujourd'hui afin d'identifier les contraintes qui pèsent sur le développement des énergies renouvelables, ainsi que sur les meilleures méthodes qui favorisent la synergie entre les différents acteurs dans ce domaine. L'association des différents acteurs est fortement souhaitée. Outre le secteur de la recherche et développement qui est appelé à apporter sa contribution pour une maîtrise des technologies liées à ces énergies qui ont pour corollaire une maîtrise des coûts y afférents et la mise à disposition des solutions innovantes qui contribueraient à leur promotion, les secteurs de l'agriculture, l'industrie, l'habitat, les services …

A l'heure où l'Europe, et à leur tête les pays scandinaves comme la Norvège, qui est producteur de pétrole incontournable, affiche une volonté politique de 20 % d'utilisation d'énergies renouvelables d'ici 2020, l'Algérie qui a ratifié le protocole de Kyoto vise un objectif d'intégration de 5 % des énergies renouvelables dans le bilan énergétique national d'ici à 2010.

Projet réalisable ou vœu pieux de philanthrope ? Pour peu que le projet ne soit pas remis aux calendes grecques, cédant sous le poids de l'attrait économiques des énergies conventionnelles. Il faudrait déjà songer à l'après hydrocarbures qui va certainement se passer pendant ce siècle. L'après pétrole passe obligatoirement par les énergies renouvelables. Et il faut s'y mettre dès maintenant.

Conclusion.

L'économie algérienne est stabilisée et a réalisé ses équilibres macro-économiques. Seulement, elle souffre d'importantes fragilités au niveau de son tissu d'entreprises: faible diversification, faible performance des entreprises, tissu économique fragmenté…

Depuis le premier plan d'ajustement structurel sous la couverture du FMI en 1974, l'objectif de stabilisation macroéconomique a été atteint. Il est temps d'aller vers des politiques de l'entreprise plus rigoureuses. D'autant plus qu'à la vue des réserves pétrolières prouvées, du rythme de production actuel et des prix projetés sur le marché, l'Algérie disposerait de plusieurs milliards de dollars de surplus pétrolier sue les 15 à 20 prochaines années qu'il faudrait utiliser rationnellement pour construire l'avenir du pays.

Pour sortir de cette ornière, le pays a besoin d'un projet économique d'envergure dont nous avons rappelé les différentes actions à mener. Moins de 2 % d'exportation hors hydrocarbures pour 2011/2012. Le blocage étant donc d'ordre systématique, fautes d'entreprises performantes du fait d'un environnement hostile (bureaucratie, système financier contraignant, problème du foncier, …).

Cela explique, que le taux de croissance soit un des plus faibles en Afrique et au Moyen-Orient , croissance faible tirée par les dépenses publiques (segments , BTPH, services) via les hydrocarbures comme en témoigne la dominance de la fiscalité pétrolière au sein des recettes budgétaires, des réserves de change de plus de 100 milliards de dollars fin 2007, en réalité 53 milliards d'euros dont prés de 50 % placés à l'étranger, avec la dépréciation du dollar par rapport à l'euro de près de 50 % entre 2000/ 2007, soit 98 % de nos exportations en dollars et plus de 60 % de nos importations en euros.

En conclusion, il s'agit d'éviter de recourir à des solutions compromettantes comme le retour à l'Etat gestionnaire fondamental dans la vie économique, qui constituera à coup sûr un frein pour les réformes entreprises jusqu'à ce jour.

L'Algérie devra s'adapter impérativement aux nouvelles mutations mondiales pour un retour à la croissance hors hydrocarbures afin de préserver le pouvoir d'achat à travers une véritable efficacité gouvernementale. Et ce afin de mettre fin à ce paradoxe: l'Algérie, un pays riche mais une population pauvre.

Références bibliographiques

Liberté économique N° 466 du 6 au 12 février 2008
Le soir d'Algérie du 4 avril 2007
CNES, année 2006.
Office national des statistiques
El Watan Economie N° 138 du 11 au 17 février 2008-03-11
Midi économie hebdomadaire N° 11 du 23 au 30 mars 2007
El Watan, jeudi 7 février 2008
Terry Lynn Karl: The paradox of plenty
Rapport de la banque mondiale pour 2007.
Giacomo Luciani: the rentier state et the arab state
KHELIF Amor, « La réforme du secteur des hydrocarbures en Algérie », in Colloque Fayçal YACHIR sur « La mondialisation, l'ajustement structurel et le développement à la lumière de l'oeuvre et de la pensée de Fayçal YACHIR, Université de Sétif, 15-16 Mai 1999, Vol 2.
« Pétrole et Gaz arabe » N° 697 du 01/04/1998.
Forum des chefs d'entreprises privées: Quel développement pour l'Algérie ? Colloque, Alger 2006
Benbitour Ahmed, 2001 « L'Algérie au troisième millénaire, défis et potentialités » Editions Marinoor.
Baghzouz Aomar, juin 2000, « Le partenariat euro méditerranéen et les enjeux de sécurité globalement et spécifiés maghrébines », colloque international de Bejaia: enjeux et perspectives;
Examen de la politique de l'Algérie; nations unis; New York et Genève, 2004.
Etude sur les investissements étrangers dans le Moyen Orient et l'Afrique du nord, centre d'études méditerranéen, ANIMA 2006.

Forum des chefs d'entreprises privées: Quel développement pour l'Algérie ? Colloque, Alger 2002.
Adel Abderazek, crise économique et problématique des réformes, El Khetwa, 2003
Midi économie, les exportations hors hydrocarbures: les raisons d'un échec. Avril 2007.
Madjid Bouzar « L'intelligence économique: les enjeux « Direction du département des relations internationales, Strasbourg 2007
Centre national d'information et de statistiques (CNIS).
A. Bouzidi, le soir d'Algérie, le prix de l'ouverture commerciale
Rapport du conseil national économique et social (CNES), 2006.
SDAT est une composante du Schéma national de l'aménagement du territoire (SNAT 2025), la loi 02-01 du 12 décembre 2001, relative à l'aménagement du territoire et du développement durable.

THE ENVIRONMENT THROUGH CRIMINAL LAW IN EUROPEAN UNION

Mihaela AGHENIȚEI
Prosecutor, Ph.D. Lecturer, Research Associate
High Court of Cassation and Justice, National
Anticorruption Directorate, Territorial Service Galați,
"Lower Danube" Galati, Faculty of Law and Public Administration,
Institute for Legal Research "A. Radulescu ", Romanian Academy

Abstract: *Environment crime is among the European Union's central concerns. The Tampere European Council of 15 and 16 October 1999 at which a first work program for the European Union action in the field of Justice and Home Affairs was adopted asked that efforts be made to adopt common definitions of offences and penalties focusing on a number of especially important sectors, amongst them environment crime. But despite this agreement about the importance of joint the European Union action, environmental criminal law has become the centre of a serious institutional fight between the European Commission, supported by the European Parliament on the one hand and the Council, supported by the great majority of the European Union member states on the other hand.*

The European Parliament and the Council of European Union having regard to the Treaty establishing the European Community and in particular Article 175(1) thereof, and to the opinion of the European Economic and Social Committee often consulting the Committee of the Regions, acting in accordance with the procedure laid down in Article 251 of the Treaty have adopted the Directive 2008/99/EC of 19 November 2008 on the protection of the environment through criminal law, who obliges the European Union member states to provide for criminal penalties in their national legislation in respect of serious infringements of provisions of Community law on the protection of the environment.

Keywords: *Environment, "Criminal Law", "European Union", "Framework Decision", Directive, "Community Law"*

Environment crime is among the European Union's central concerns. The Tampere European Council of 15 and 16 October 1999 at which a first work program for the European Union action in the field of Justice and Home Affairs was adopted asked that efforts be made to adopt common definitions of offences and penalties focusing on a number of especially important sectors, amongst them environment crime[9]. But despite this agreement about the importance of joint the European Union action, environmental criminal law has become the centre of a serious institutional fight between the European Commission, supported by the European Parliament on the one hand and the Council, supported by the great majority of the European Union member states on the other hand. At stake is nothing less than the distribution of powers between the first and the third pillars, and

[9] The Tampere European Council of 15 and 16 October 1999;

therefore also between the Commission and the European Union's member states. The effect of this fight is currently a legal vacuum on general environmental criminal law that was closed with the Directive 2008/99/CE[10], taking into consideration the cross-border dimension of environmental crime and the existing significant differences in the national legislation of the European Union member states.

1. In February 2000, Denmark presented an initiative for a Framework Decision on Environmental Crime. Same country has made a proposal for a Directive on the Protection of the Environment through Criminal Law. Both proposals, defined offences as infringements of secondary environmental legislation or implementing national legislation of and participation in such activities were also considered an offence.

On sanction, the proposals obliged European Union states to provide for natural persons for criminal penalties, involving in serious cases deprivation of liberty. The Directive proposal went through the first reading of the European Parliament, after which an amended proposal was adopted. But Council never took up the proposal for discussion, only adopting the Danish Framework Decision proposal in 2003[11].

The Framework Decision 2003/80/JHA, so adopting, on the protection of the environment through criminal law was build substantively on the structure of the Council of Europe Convention on the Protection of the Environment through Criminal Law. In the Decision, the offences are defined including the requirement of unlawful behaviour, i.e. "infringing a law, an administrative regulation or a provision of Community law aiming at the protection of the environment, with an exception of one autonomus offence in Article 2(a).

The European Union states had to ensure that penalties include at least in serious cases, deprivation of liberty which can give rise to extradition, which means generally more than one year of imprisonment, such in Article 5[12]. Article 6 of the Framework Decision defined the grounds on which legal persons must be held responsible for conduct committed for their benefit by persons having a leading position within their structure or when such a person is liable for lack of supervision or control. Sanctions for legal persons should include criminal or non-criminal fines and may include other sanctions such as exclusion from entitlement to public benefits, a judicial winding-up order etc[13].

The Framework Decision 2003/80/JHA obliged European Union states to establish jurisdiction when the offence was entirely or partly committed in their territory or on board of a ship or on aircraft registered in it or flying its flag and provided for optional jurisdiction grounds, such in Article 8. Additional rules on extradition and prosecution in particular on offences committed by own nationals

[10] The Directive 2008/99/CE ;
[11] The Framework Decision 2003/80/JHA;
[12] Jean Pradel, Droit pénal général, Paris 1990 ;
[13] P. Salnoge, Droit pénal général, Press Universitaire, 1994 ;

outside the territory of a European Union state, had lost their relevance with the introduction of the European Arrest Warrant[14].

2. When the Framework Decision was adopted in the Council, the Commission always upheld the view that this was not the appropriate legal instrument for provisions on environmental crime. In this situation, environmental criminal law has become the centre of a serious institutional fight between the European Commission and the Council about the possibility to include criminal law related provisions in first pillar instruments. So, briefly after the adoption, in april 2003 the Commission sought annulment of the Framework Decision before the European Court of Justice for wrong legal bases. The Commission was supported by the European Parliament, the Council by eleven European Union states. The Court annulled the Framework Decision and held that its Articles 1-7 could have been properly adopted on the bases of Article 175 TEC so that its adoption under the third pillar provisions infringed upon Article 47 of Treaty on the European Union[15].

The essential statement was paragraph 48 of the judgment, where the Court said: "However, the last-mentioned finding (according to which generally criminal law is a matter of the European Union Treaty) does not prevent the Community legislature, when the application of effective, proportionate and dissuasive criminal penalties by the competent national authorities is an essential measure for combating serious environmental offences, from taking measures which relate to the criminal law of the European Union states which it considers necessary in order to ensure that the rules which it lays down on environmental protection are fully effective…"[16]

3. This statement involved significant changes for legislation. Once the Commission presented the proposal for a new directive on environmental criminal law, to replace the annulled Framework Decision, this directive was adopted by the European Parliament and the Council of the European Union, having regard to the Treaty establishing the European Community and in particular Article 175(1) thereof to the proposal from the Commission, to the opinion of the European Economic and Social Committee, after consulting the Committee of the Regions and in accordance with the procedure laid down in Article 251 of the Treaty[17].

This Directive (2008/99/CE) on the protection Issue Based of the environment through criminal law was adopted according to Article 174(2) of the Treaty. So, Community policy on the environment must aim at a high level of protection, the Community been concerned at the rise in environmental offences and at their affects, which are increasingly extending beyond the borders of the states in which the offences are committed. Such offences pose a threat to the environment and therefore call for an appropriate response.

---

[14] C. Soyer, Droit pénal et Procedure pénale, Librarie Générale de droit et de jurisprudence, Paris 1994 ;

[15] International Review of Penal Law, 2007, Preparatory Colloquium, La Coruña (Spain), 2007, National reports – CD Rom annexes ;

[16] Codice penale e leggi complementari, Ed. Giuridiche Simone, 2000 ;

[17] Le nouveau Code pénal introduit et commenté par Henri Leclerc, Editions du Seuil, 1994 ;

Experience has shown that the existing systems of penalties have not been sufficient to achieve complete compliance with the laws for the protection of the environment. Such compliance can and should be strengthened by the availability of criminal penalties which demonstrate a social disapproval of a qualitatively different nature compared to administrative penalties or a compensation mechanism under civil law[18].

Common rules on criminal offences make it possible to use effective methods of investigation and assistance within and between European Union states[19].

In order to achieve effective protection of the environment, there is particular need for more dissuasive penalties for environmentally harmful activities, typically cause or are likely to cause substantial damage to the air, including the stratosphere, to soil, water, animals or plants, including to the conservation of species.

Failure to comply with a legal duty to act can have the same effect as active behavior and should therefore also be subject to corresponding penalties.

Therefore, such conduct may be considered a criminal offence throughout the Community of the European Union when committed intentionally or with serious negligence. In the Article 3 of the Directive 2008/99/CE, the European Union states must ensure that a series of fact constitutes a criminal offence when unlawful and committed intentionally or with at least serious negligence, such as the discharge, emission or introduction of a quantity of materials or ionising radiation into air, soil or water which causes or is likely to cause death or serious injury to any person or substantial damage to the quality of air, the quality of soil or water, or to animals or plants.

Another conduct constitutes a criminal offence in the collection, transport, recovery or disposal of waste, including the supervision of such operations and the after-care of disposal sites, and including actions taken as a dealer or a broker-waste management – which causes or is likely to cause death or serious injury to any person or substantial damage to the quality of air, the quality of soil, the quality of water, or to animals or plants[20].

The fight against maritime pollution through criminal law in the background of the disaster of the tanker "Prestige" off the coast of Galicia in November 2002 highlighted the urgent need for joint European Union action against ship-source pollution. The above-mentioned Framework Decision on environmental criminal law that was to be adopted approximately at the same time did not address specifically this issue. Political statements of the European Council were unanimous in calling for the rapid adoption of an European Union legislative framework. In addition to proposals for technical regulations, the Commission presented therefore in spring 2003 two proposals on offences and sanctions, one for a Directive based on Article 80 TEC, the rules on the common transport policy and one for a Framework Decision based on Articles 31 and 34 TEU, which form a unity. The discussions for both instruments were difficult. The Framework Decision 2005/667/JHA "to

[18] Strafgesctzbűch, 33 Aufflage 1999, Beck Texte in Deutscher Taschenbuch Verlag;
[19] Model Penal Code and Commentaires, Part I, Philadelphia, P.A. 1985, The American Law Institute;
[20] Ion Flămânzeanu, Răspunderea juridică, p.69-73, Edit.. ProUniversitaria, București, 2010 ;.

strengthen the criminal-law framework for the enforcement of the law against ship-source pollution" was finally adopted in July 2005, the Directive 2005/35/EC "on ship-source pollution and on the introduction of penalties for infringements" in September 2005. Two instruments were considered necessary due to the above-mentioned institutional conflict whether criminal law provisions were acceptable in a first pillar instrument[21]. The Commission had initially included most of the criminal law related provisions in its proposal for a directive, however, the Council decided to transfer the majority into the Framework Decision.

The Directive 2008/99/CE on the protection of the environment through criminal law, of the European Parliament and of the Council, having regard to the proposal from the Commission stipulate that is an offence, the shipment of waste, where this activity falls within the scope of Article 2(35) of Regulation (EC) No.1013/2006 of the European Parliament and of the Council of 14 June 2006 on shipments of waste (6) and is undertaken in a non-negligible quantity, whether executed in a simple shipment or in several shipments which appear to be linked.

Another criminal offences such are in the Article 3 of the Directive 2008/99/CE refer to the operations of a plant in which a dangerous activity is carried out or in which dangerous substances or preparations are stored or used and which outside the plant, causes or is likely to cause death or serious injury to any person or substantial damage to the quality of air, soil, water or to animals or plants. With the same result are charging the production, processing, handling, use, holding, storage, transport, import, export or disposal of nuclear materials or other hazardous radioactive substances, the killing, destruction, possession or taking of specimens of protected wild fauna or flora species, except for cases where the conduct concerns a negligible quantity of such specimens and has a negligible impact on the conservation status of the species, and trading in specimens of protected wild fauna or flora species or parts or derivatives thereof with the same exceptions[22].

Offences are also any conduct which causes the significant deterioration of a habitat within a protected site and the production, importation, exportation, placing on the market or use of ozone depleting substances.

All the European Union states shall ensure (Article 4) that inciting, aiding and abetting the intentional conduct referred to the offences above-mentioned are punishable as a criminal offence, by effective and proportionate, dissuasive penalties for any legal person who don't respect the stipulations of this Directive.

---

[21] Ion Flămânzeanu, Interacțiunea şi ierarhizarea izvoarelor dreptului, Dreptul românesc în contextul exigențelor Uniunii Europene. Comunicări prezentate la Sesiunea Ştiințifică a Institutului de cercetări Juridice, 2009, Academia Română, Institutul de Cercetări Juridice « Andrei Rădulescu », Ed. Hamangiu 2009, p.365-366 ;

[22] Ion Flămânzeanu, Colaborarea internațională în domeniul promovării şi protecției drepturilor şi libertăților fundamentale ale omului, articol publicat în volumul Particularități ale fenomenologiei sociale şi politice în lumea contemporană, Simpozion Internațional, Târgovişte, 5-6 iunie 2009, Ed. Hamangiu 2009, p. 253-254.

Bibliography

The Tampere European Council of 15 and 16 October 1999;
The Directive 2008/99/CE ;
The Framework Decision 2003/80/JHA;
Jean Pradel, Droit pénal général, Paris 1990;
P. Salnoge, Droit pénal général, Press Universitaire, 1994;
C. Soyer, Droit pénal et Procedure pénale, Librarie Générale de droit et de jurisprudence, Paris 1994;
International Review of Penal Law, 2007, Preparatory Colloquium, La Coruña (Spain), 2007, National reports – CD Rom annexes
Codice penale e leggi complementari, Ed. Giuridiche Simone, 2000;
Le nouveau Code pénal introduit et commenté par Henri Leclerc, Editions du Seuil, 1994
Strafgesctzbűch, 33 Aufflage 1999, Beck Texte in Deutscher Taschenbuch Verlag
Model Penal Code and Commentaires, Part I, Philadelphia, P.A. 1985, The American Law Institute;
Ion Flămânzeanu, Răspunderea juridică, p.69-73, Edit. ProUniversitaria, Bucure□ti, 2010;
Ion Flămânzeanu, Interacţiunea şi ierarhizarea izvoarelor dreptului, Dreptul românesc în contextul exigenţelor Uniunii Europene. Comunicări prezentate la Sesiunea Ştiinţifică a Institutului de cercetări Juridice, 2009, Academia Română, Institutul de Cercetări Juridice « Andrei Rădulescu », articol publicat în volumul Dreptul românesc în contextul exigentelor Uniunii Europene , Ed. Hamangiu 2009, p.365-366;
Ion Flămânzeanu, Colaborarea internaţională în domeniul promovării şi protecţiei drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale omului, articol publicat în volumul. Particularităţi ale fenomenologiei sociale şi politice în lumea contemporană, Simpozion Internaţional, Târgovişte, 5-6 iunie 2009, Ed. Hamangiu 2009, p. 253-254.